



**PENGARUH PELATIHAN KERJA, PEMBAGIAN KERJA, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PT.VARIA USAHA BETON KABUPATEN BREBES**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi persyaratan menyusun Skripsi pada Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh :

**Puji Ananda**  
**NPM : 4116500214**

Diajukan Kepada:

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**  
**2020**



**PENGARUH PELATIHAN KERJA, PEMBAGIAN KERJA, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PT.VARIA USAHA BETON KABUPATEN BREBES**

**SKRIPSI**

Disusun untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh :

**Puji Ananda**  
**NPM : 4116500214**

Diajukan Kepada:

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**

**2020**



**PENGARUH PELATIHAN KERJA, PEMBAGIAN KERJA, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PT.VARIA USAHA BETON KABUPATEN BREBES**

**SKRIPSI**

Oleh :

**Puji Ananda**  
**NPM : 4116500214**

**Disetujui untuk Ujian Skripsi**  
**Tanggal ..... 2020**

Dosen Pembimbing I

Jaka Waskito, S.E., M.Si  
NIDN . 0624106701

Dosen Pembimbing II

Dra. Sri Murdiati, M.Si  
NIDN . 0609096501

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen



Yuni Utami, S.E., M.M.  
NIDN . 0616067602

### Pengesahan Skripsi

Nama : Puji Ananda  
NPM : 4116500214  
Judul : Pengaruh Pelatih Kerja, Pembagian Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Varia Usaha Beton Kabupaten Brebes

Telah diperiksa dan direvisi berdasarkan saran dari tim Penguji Skripsi yang dilaksanakan pada :

Hari : Sabtu  
Tanggal : 5 Desember 2020

Dan selanjutnya, proposal penelitian untuk skripsi ini dapat dilanjutkan pada tahap penelitian skripsi.

Ketua Penguji



Jaka Waskito, S.E., M.Si  
NIDN. 0624106701

Penguji I



Setyowati Subroto, S.E., M.Si  
NIDN.0009057801

Penguji II



Yuni Utami, S.E., M.M  
NIDN. 0616067602

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Yuni Utami, S.E., M.M.  
NIDN. 0616067602

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO:**

“Jangan Pernah Menyerah Tetaplah Optimis”

### **PERSEMBAHAN:**

1. Bpk Lanang Dasori dan Ibu Sriwulan selaku kedua orang tua yang telah memberikan segalanya terutama doa yang menjadikan penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Sudiro yudo selaku calon suami, Yang selalu memberikan doa, dan kasih sayang yang tiada batasnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Seluruh teman wek-wek Termasuk “ Yuli, Puji ning, Rahma, Muji, Sun, Nopay, Fatiyah” yang telah membantu dan memberi dukungan dalam penyusunan skripsi.
4. Almamater tercinta.

## PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Puji Ananda

NPM : 4116500214

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

**“Pengaruh Pelatihan Kerja, Pembagian Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Varia Usaha Beton Kabupaten Brebes”**

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila di kemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi, dan / atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengizinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab.

Tegal, September 2020

Yang Menyatakan



Puji Ananda

NPM. 4116500214

## **ABSTRAK**

**Puji Ananda, 2020,. ‘Pengaruh Pelatihan Kerja, Pembagian Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Varia Usaha Beton Kabupaten Brebes’**

Penelitian ini dilatarbelakangi akan pentingnya pelatihan kerja , pembagian kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Apabila karyawan melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien akan tercapai tujuan yang telah ditetapkan di perusahaan PT Varia Usaha Beton. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui (1) pengaruh pelatihan kerja terhadap Produktivitas karyawan, (2) pengaruh pembagian kerja terhadap Produktivitas karyawan, (3) pengaruh lingkungan kerja terhadap Produktivitas karyawan dan (4) untuk mengetahui ada pengaruh pelatihan kerja, pembagian kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap Produktivitas karyawan PT.Varia Usaha Beton Kabupaten Brebes.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat analisis yang digunakan yaitu Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik, Metode suksesive Interval, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), Analisis Regresi Berganda dan Koefisien Determinasi.

Hasil penelitian (1) Pelatihan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan PT Varia Usaha Beton Brebes, (2) Pembagian kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan PT Varia Usaha Beton Brebes, (3) Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan PT Varia Usaha Beton Brebes, (4) Pelatihan kerja, Pembagian kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas karyawan PT Varia Usaha Beton Brebes. Persentasi kontribusi variabel berarti 72,10% variasi Produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan kerja, pembagian kerja, dan lingkungan kerja. Selebihnya 27,90%, dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan masih kurangnya pelatihan kerja pembagian kerja dan lingkungan kerja sehingga mempengaruhi produktivitas karyawan di PT Varia Usaha Beton kabupaten Brebes

**Kata kunci: pelatihan kerja, pembagian kerja, lingkungan kerja dan Produktivitas karyawan**

## **ABSTRACT**

Puji Ananda 2020,. 'The Effect of Job Training, Division of Work, and Work Environment on Employee Work Productivity of PT. Varia Concrete Business Brebes' Regency

This research is based on the importance of job training , division of labor and work environment on employee productivity. If employees carry out work effectively and efficiently,the goals that have been set at PT Varia Usaha Beton concrete will be achieved. The prupose of this study to find out (1) the influence of job training on employee performance, (2) the influence of the division of labor on employee performance, (3) the influence of the work environment on employee performance and (4) to know there is an influence of job training, division of work, and work environment simultaneously on the performance of PT employees. Varia Concrete Business District Brebes.

This study uses a quantitative approach with the analytical tools used, namely Test Instruments (Validity Test and Reliability Test), Classical Assumption Test, Interval Successive Method, Hypothesis Test (t test and F test), Multiple Regression Analysis and Coefficient of Determination.

The results of the study (1) Work training affects the performance of employees of PT Varia Usaha Beton Brebes, (2) The division of work has no effect on the producttivity erformance of employees of PT Varia Usaha Beton Brebes, (3) The work environment has no effect on the producttivity of employees of PT Varia Usaha Beton Brebes, (4) Job training, Division of work, and Work environment affects the performance of employees of PT Varia Usaha Beton Brebes. Variable contingency percentage means 72.10% variation in employee producttivity can be explained by job training, job sharing, and work environment. The rest is 27.90%, explained by other factors outside the model.

The conclusion of this study shows that there is still a lack of training in the division of labor and the work environment so the it affects the produktivity of employees at PT Varia Usaha Beton concrete

Keywords: job training, division of work, work environment and employee work producttivity



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian untuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Pembagian Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT.Varia Usaha Beton Kabupaten Brebes”**.

Penyusunan proposal penelitian untuk skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya penyusunan proposal penelitian untuk skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, petunjuk dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Yuni Utami, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Jaka Waskito, SE.,M.Si,selaku dosen pembimbing satu yang telah meluangkan waktu untuk memberikan nasehat dan arahan untuk menyelesaikan proposal penelitian untuk skripsi ini.
4. Dra. Hj. Sri Murdiati, M.Si,selaku dosen pembimbing dua yang dengan penuh kesabaran rela mengorbankan waktu di tengah kesibukannya untuk membimbing sehingga penulisan proposal penelitian untuk skripsi ini dapat diselesaikan.

Penulis menyadari bahwa proposal penelitian untuk skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, segala saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan proposal penelitian untuk skripsi nantinya akan diterima dengan senang hati. Penulis berharap semoga proposal penelitian untuk skripsi ini nantinya dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu dan bagi pihak yang berkepentingan.

Tegal,    Oktober 2020

Puji Ananda

NPM.4116500214

## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan Pembimbing .....	ii
Halaman Pengesahan Penguji Skripsi.....	iii
Motto dan Persembahan.....	iv
Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi .....	v
Abstrak .....	vi
Abstract .....	vii
Kata Pengantar .....	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel .....	xii
Daftar Skema/Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
A. Landasan Teori.....	8
1. Produktivitas Karyawan .....	8
2. Pelatihan Kerja .....	14
3. Pembagian Kerja .....	17

4. Lingkungan Kerja.....	21
B. Penelitian Terdahulu .....	30
C. Kerangka Pemikiran Konseptual.....	36
D. Hipotesis.....	39
BAB III METODE PENELITIAN.....	40
A. Jenis Penelitian.....	40
B. Populasi dan Sampel .....	40
C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel .....	41
D. Metode Pengumpulan Data.....	45
E. Metode Suksesif Internal .....	46
F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	48
G. Metode Analisis Data.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	57
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	57
B. Hasil Penelitian .....	64
C. Pembahasan.....	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	90
A. Kesimpulan.....	90
B. Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA .....	92
LAMPIRAN.....	96

## DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1 Studi Penelitian Terdahulu .....	33
Tabel 2 Operasional Variabel .....	43
Tabel 3 Contoh Data Skor Ordinal dan Frekuensi .....	47
Tabel 4 Contoh Data Skor Ordinal diubah Menjadi Data Interval .....	48
Tabel 6 Profil Responden Menurut Pendidikan .....	65
Tabel 7 Profil Responden Menurut Usia.....	65
Tabel 8 Validitas Pelatihan Kerja ( $X_1$ ).....	66
Tabel 9 Validitas Pembagian Kerja ( $X_2$ ) .....	67
Tabel 10 Validitas Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) .....	68
Tabel 11 Validitas Produktivitas Karyawan (Y).....	69
Tabel 12 Hasil Reliabilitas Variabel Penelitian .....	70
Tabel 13 Hasil Analisis Deskriptif Data .....	71
Tabel 14 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	74
Tabel 15 Hasil Uji Multikolinearitas .....	76
Tabel 16 Hasil Uji Autokorelasi .....	76
Tabel 17 Durbin Waston Test Bound.....	77
Tabel 18 Hasil Uji Regresi Ganda .....	78
Tabel 19 Uji Signifikansi Simultan ( Uji Statistik F).....	80
Tabel 20 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t) .....	81
Tabel 21 Hasil Koefisien Determinasi .....	83

## DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 1 Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 2 Produk PT Varia Usaha Beton Kab.Brebes .....	60
Gambar 3 Struktur Organisasi PT Varia Usaha Beton Kab.Brebes.....	62
Gambar 4 Scatterplot Dependent Variabel Kualitas Pelayanan.....	73
Gambar 5 Uji Heteroskedastisitas .....	78

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen dipahami sebagai suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Manajemen merupakan suatu kegiatan, pelaksanaannya adalah ‘managing, pengelolaan, sedang pelaksanaannya disebut manager atau mengelola. Dalam teori fungsi utama manajemen lazim dipahami oleh banyak orang yakni *planning, organizing, staffing, motivating* dan *controlling* (Rue dan Terry, 2014:9-10). Dalam praktik fungsi-fungsi tersebut bertumpu pada *human resources management* artinya merupakan rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif dalam domain sumber daya manusia (Fahmi, 2017:34).

Menurut Badriyah (2017:15) mengutip pendapat Tjuju (2008) ‘manajemen sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun moderennya teknologi yang digunakan atau seberapa banyak dana yang disiapkan, tanpa sumber daya yang profesional, semuanya tidak bermakna’. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam sebuah organisasi, agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang

berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dan seorang karyawan ketika bekerja di sebuah perusahaan, artinya mulai melihat bagaimana perusahaan tersebut berperan penuh dalam mendukungnya untuk menggantungkan masa depannya secara jangka panjang (Fahmi, 2017:54).

Manajemen SDM (*human resources management*) berbeda dengan manajemen personalia (*personal management*). Manajemen SDM menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Jadi MSDM lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan. Adapun manajemen personalia menganggap karyawan sebagai salah satu faktor produksi yang harus dimanfaatkan secara produktif, atau manajemen personalia lebih menekankan pada sistem dan prosedur (Badriyah, 2017:37). Fungsi-fungsi manajemen dalam kepegawaian antara lain mencakup (1) menentukan keperluan-keperluan sumber daya manusia, (2) mengerahkan pegawai-pegawai sedapat mungkin, (3) melatih dan mengembangkan sumber daya manusia, (4) mengubah dan menyesuaikan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia sehubungan dengan hasil-hasil pengawasan dan perubahan-perubahan kondisi, (5) berhubungan setelah dan selama proses pengisian pegawai (Rue dan Terry, 2014:9-10).

Produktivitas merupakan keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang



(Badriyah, 2017:83). Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam proses peningkatan produktivitas karena ala produksi dan teknologi pada hakikatnya merupakan hasil karya manusia. Pengukuran produktivitas tenaga kerja dilakukan karena (1) tenaga kerja merupakan factor terpenting untuk melaksanakan berbagai jenis produksi, (2) elemen tenaga kerja ini muda diukur

Dalam teori manajemen sumber daya manusia, lazim dinyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi, karena produktivitas merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Namun bisa saja fenomena yang terjadi masih didasari oleh motivasi (keinginan untuk melakukan pekerjaan) yang rendah, dan tidak didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif. Manajemen produktivitas akan dapat diwujudkan jika ada hubungan dan keinginan yang sinergi antara atasan dan bawahan dalam usaha bersama-sama mewujudkan visi dan misi perusahaan (Fahmi, 2017:177)

Pada umumnya setiap organisasi sering mengalami suatu kesenjangan antara kebutuhan akan promosi tenaga kerja yang diharapkan oleh organisasi dengan kemampuan tenaga kerja yang diharapkan oleh organisasi dengan kemampuan tenaga kerja dalam merespon kebutuhan, organisasi perlu melakukan suatu upaya untuk menjembatani kesenjangan ini. Salah satu cara yang dapat dilakukan organisasi adalah mengadakan program pelatihan kerja sebelum para karyawan baru memulai pekerjaan mereka pada suatu perusahaan/organisasi.

Pelatihan pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta attitude sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari.

Program pelatihan (*training*) bertujuan memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja untuk kebutuhan sekarang, sedangkan pengembangan bertujuan untuk menyiapkan karyawannya untuk memangku jabatan tertentu di masa datang (Triyono, 2012:73).

Pengetahuan dan keterampilan serta *attitude* yang diperoleh melalui pelatihan, seorang karyawan atau pegawai atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. Pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan perlu belajar tentang keahlian baru.

Kecenderungan semakin tinggi kompetensi maka produktivitas karyawan akan semakin tinggi, namun fenomena ini belum tampak atau belum ditunjukkan oleh para karyawan di PT. Varia Usaha Beton Brebes. Faktor lain upaya untuk mencapai kesuksesan di dalam bekerja dituntut pendidikan atau pelatihan sesuai dengan tugas yang dipegangnya, sehingga pendidikan atau pelatihan tersebut yang pernah dilakukan oleh para karyawan belum dapat diterapkan dalam praktik di tempat kerja. Akibatnya ada kecenderungan pengetahuan dan ketrampilan para karyawan, yang sampai saat ini belum seluruhnya memenuhi tuntutan organisasi. Di samping pelatihan, SDM harus dapat diterapkan konsep *the right man on the right place* secara baik dan benar, sehingga tidak merasa kesulitan menemukan cara yang efisien untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Sebagai salah satu jalan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan lazim ada pembagian kerja, karena pembagian kerja dapat mendukung peningkatan produktivitas di bidang atau unit masing-masing. Faktor penting bagi setiap karyawan dalam melaksanakan aktivitas di kantor atau unit kerja yakni lingkungan kerja. Dengan demikian semakin tepatnya pembagian kerja yang didukung oleh lingkungan kerja tentu akan diperoleh optimalisasi hasil produktivitas yang sesuai dengan tuntutan dan target perusahaan. Adapun dalam konteks penempatan pegawai menurut Suwatno dan Yuniarsih (2016:115) mengutip pendapat Sikula (1981) bahwa *placement means matching or fitting a persons qualifications and jobs requirement* (penempatan berarti menyesuaikan atau mencocokkan kualifikasi individu dengan tuntutan pekerjaan).

Berdasarkan uraian singkat tersebut, maka akan dilakukan penelitian kuantitatif dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Pembagian Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT.Varia Usaha Beton Kabupaten Brebes”. Adapun alasan pengambilan judul tersebut salah satunya adalah variabel pelatihan, pembagian kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja karyawan akan dikaji lebih mendalam karena di perusahaan tersebut belum pernah melakukan penelitian dengan tema tersebut. Di samping itu ingin mengetahui kondisi dan bukti empiris ketiga variabel tersebut diterapkan dalam aktivitas sehari-hari oleh para karyawan di perusahaan tersebut.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian singkat latar belakang masalah di atas, masalah yang dirumuskan antara lain :

1. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Varia Usaha Beton Kabupaten Brebes?
2. Apakah ada pengaruh pembagian kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Varia Usaha Beton Kabupaten Brebes?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Varia Usaha Beton Kabupaten Brebes?
4. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja, pembagian kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Varia Usaha Beton Kabupaten Brebes?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Varia Usaha Beton Kabupaten Brebes
2. Untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Varia Usaha Beton Kabupaten Brebes.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Varia Usaha Beton Kabupaten Brebes.
4. Untuk mengetahui ada pengaruh pelatihan kerja, pembagian kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Varia Usaha Beton Kabupaten Brebes.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi ilmu pengetahuan sebagai sumbangan pemikiran untuk menambah ilmu pengetahuan ekonomi, khususnya manajemen sumber daya manusia
- b. Sebagai referensi pengembangan sumber daya manusia khususnya tentang pelatihan kerja, pembagian kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan untuk memahami tentang pelatihan, pembagian kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat diterapkan di masing-masing unit organisasi.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan sumber daya manusia khususnya tentang pelatihan kerja, pembagian kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

Landasan teori yang dimaksudkan dalam tinjauan pustaka ini adalah teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel yang diteliti. Teori adalah seperangkat konsep definisi dan proposisi yang saling terkait secara sistematis yang diajukan untuk menjelaskan dan memprediksi fenomena atau fakta. Pengumpulan teori dapat diperoleh dari buku referensi, buku ajar, jurnal, ilmiah dan hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan variabel yang diteliti (Noor, 2014:8). Teori yang menjadi landasan dalam hal ini adalah produktivitas karyawan, pelatihan kerja, pembagian kerja dan lingkungan kerja dengan penjelasan sebagai berikut.

#### **1. Produktivitas Kerja Karyawan**

##### **a. Pengertian Produktivitas**

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2005: 127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan

secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Sumber tersebut dapat berupa: 1) Tanah 2) Bahan baku dan bahan pembantu 3) Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat 4) Tenaga kerja' Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2003:8.4).

Sinungan (2005: 64) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi: 1) Kelompok pertama a) Tingkat pendidikan dan keahlian b) Jenis teknologi dan hasil produksi c) Kondisi kerja d) Kesehatan, kemampuan fisik dan mental 2) Kelompok kedua a) Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas b) Keaneka ragam tugas c) Sistem insentif (sistem upah dan bonus) d) Kepuasan kerja

Sedarmayanti (2009:104), mengatakan produktivitas kerja menunjukkan bahwa produktivitas individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dan waktu tertentu. Sedangkan menurut Sutrisno (2011:207), produktivitas

merupakan output per unit, atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input.

Seorang karyawan yang produktif adalah karyawan yang cekatan dan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai mutu yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian penting bagi manajer berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, agar perusahaan dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya.

Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

#### b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu: (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) etos kerja dan (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, (6)



promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, (9) kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja, (10) disiplin kerja yang keras (Anoraga, 2005:56-60).

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu: 1) Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan 2) Sarana pendukung, meliputi: a) Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja. b) Kesejahteraan karyawan, meliputi: Manajemen dan hubungan industri (Simanjutak 2015:30).

Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

#### 1) Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

#### 2) Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumber daya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan

kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

### 3) Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat. Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, ketrampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, penguasaan peralatan. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan bersemangat dalam bekerja, kemudian dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja. (Cahyono dan Indira 2007: 227)

#### c. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2011:104), indikator untuk mengukur produktivitas kerja pegawai, sebagai berikut:

##### 1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki

serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri multak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi meningkatkan mutu

bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

## **2. Pelatihan Kerja**

a. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan atau *training is the intentional act providing means for learning to take place* (pelatihan adalah tindakan yang disengaja memberikan alat agar pembelajaran dapat dilaksanakan). Pelatihan adalah proses membantu pegawai agar memperoleh efektivitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan, kebiasaan, pikiran, dan tindakan kecakapan, pengetahuan dan sikap (Sedarmayanti, 2016:177-178). Pelatihan tenaga kerja bagi suatu organisasi atau perusahaan merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan, dimana hal ini akan dapat memengaruhi tingkat produktivitas kerja dan prestasi tenaga kerja itu sendiri dan organisasi perusahaan dimana para karyawan tersebut bekerja (Sunyoto, 2013:137).

Program pelatihan (*training*) bertujuan memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja untuk kebutuhan sekarang, sedangkan pengembangan bertujuan untuk menyiapkan karyawannya untuk memegang jabatan tertentu di masa datang (Triyono,

2012:73). Pelatihan ini dilaksanakan untuk karyawan baru agar dapat menjalankan tugas-tugas baru yang disebabkan dan untuk karyawan lama guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya sekarang maupun masa yang akan datang. Pada dasarnya pelatihan dan pendidikan itu merupakan proses yang berkelanjutan bukan proses sesaat saja.

Pelatihan secara formal dilakukan oleh organisasi dengan menggunakan biaya yang tersedia, dilakukan karena tuntutan organisasi, dan persaingan yang semakin tinggi. Pengembangan semacam ini di harapkan dapat memenuhi kebutuhan organisasi, baik untuk sekarang maupun untuk masa yang akan datang. Bagi karyawan pelatihan ini sangat bermanfaat karena mereka akan mempunyai dan memiliki kemampuan, keahlian, serta keterampilan yang lebih tanpa mengeluarkan biaya. Pengembangan terdiri dari dua bagian yaitu pengembangan pelatihan, pengembangan pendidikan.

#### b. Dimensi dan Indikator Pelatihan Kerja

Dimensi dan indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2011:57), yakni :

##### 1) Instruktur

###### a) Pendidikan

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

###### b) Penguasaan materi

Penguasaan materi bagi instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

## 2) Peserta

### a) Semangat mengikuti pelatihan

Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.

### b) Seleksi

Sebelum melaksanakan program pelatihan, perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

## 3) Materi

### a) Sesuai tujuan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

### b) Sesuai komponen peserta

Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

### c) Penetapan sasaran

Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### 4) Metode

##### a) Pensosialisasian tujuan

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

##### b) Memiliki sasaran yang jelas

Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

#### 5) Tujuan

Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/ *skill*, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

### 3. Pembagian Kerja

#### a. Pengertian Pembagian Kerja

Pembagian kerja disebabkan karena seseorang mempunyai kemampuan terbatas untuk melakukan segala macam pekerjaan. Oleh karena itu pembagian kerja diartikan sebagai kegiatan-kegiatan dalam melakukan pekerjaan harus ditentukan dan dikelompokkan agar lebih efektif dalam pencapaian tujuan organisasi. Pembagian Kerja adalah pengelompokan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan ke dalam satu kelompok bidang pekerjaan (Fakhrian, 2013:3). Sebagai contoh, kegiatan penjualan, penagihan, dan promosi dapat dikelompokkan menjadi satu, yaitu bidang pemasaran. Kegiatan pembelian bahan, pengawasan

proses produksi, dan pengemasan dapat dikelompokkan dalam bidang produksi.

Dengan adanya pembagian kerja dapat menjadikan orang bertambah ketrampilannya dalam menangani tugas, karena tugasnya itu merupakan bidang tertentu saja. Pembagian kerja yang baik merupakan kunci bagi penyelenggaraan kerja terutama dalam memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan efisien kerjanya. Sebaliknya jika pembagian kerja itu dilakukan dengan ceroboh, artinya tidak menyesuaikan kemampuan seseorang dengan bidang pekerjaannya, maka ia akan berpengaruh tidak baik bahkan dapat menimbulkan kegagalan dalam melakukan pekerjaannya.

Dengan demikian pembagian kerja perlu dilaksanakan secara seksama dengan penuh pertimbangan. Tanpa adanya pembagian kerja, mereka akan bekerja menurut kemauan sendiri-sendiri tanpa menghiraukan tujuan organisasi, oleh karena itu dalam organisasi adanya pembagian kerja yang baik dapat memberikan penjelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya (Siswanto, 2009).

Hal ini berarti dalam pembagian kerja harus ada penyesuaian antara kemampuan dan jenis pekerjaan yang akan ditangani, disamping itu disertai oleh prosedur dan disiplin kerja yang mudah dipahami oleh para pekerja yang bersangkutan. Adanya pembagian kerja, supaya pekerjaan terselenggara dengan baik sesuai rencana dan dapat diketahui dengan jelas



tujuan suatu organisasi, pegawai atau karyawan yang Manfaat bertanggung jawab atas terselenggaranya pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007:40).

b. Manfaat Pembagian Kerja

Manfaat pembagian kerja adalah:

- 1) Memudahkan bagi seseorang untuk melaksanakan tugas pekerjaannya tanpa menunggu perintah atau komando.
- 2) Diketahui dengan jelas wewenang dan tanggung jawab dari pekerjaan itu.
- 3) Tidak meragukan dalam pemberian tugas atau pelaksanaan pekerjaan
- 4) Memudahkan dalam pengawasan
- 5) Tidak terjadinya simpang siur atau benturan dalam pelaksanaan pekerjaan
- 6) Menjadi dasar pertimbangan dalam penentuan kebutuhan pendidikan.

(Fakhrian, 2013:4)

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam hubungannya dengan pembagian kerja antara lain sebagai berikut :

- 1) Tiap-tiap satuan organisasi hendaknya mempunyai rincian aktivitas yang jelas tertulis pada daftar rincian aktivitas.
- 2) Tiap-tiap karyawan dari pucuk pimpinan sampai dengan karyawan yang berkedudukan paling rendah harus memiliki rincian tugas yang jelas dalam suatu daftar rincian tugas.
- 3) Jumlah tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan sebaiknya berkisar antara 4 macam sampai dengan 12 macam.
- 4) Variasi tugas bagi seorang karyawan hendaknya diusahakan yang sejenis atau erat hubungannya satu sama lain.
- 5) Beban aktivitas bagi tiap-tiap organisasi atau beban tugas masing-masing

karyawan hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan.

- 6) Adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan satuan organisasi yang sedikit aktivitasnya (Achaliyah, 2011:66).

c. Dimensi dan Indikator Pembagian Kerja

Pembagian kerja yang baik, memiliki dimensi dan indikator dalam hal ini dikemukakan Harits (2005:25) bahwa untuk mengukur Pembagian Kerja Pegawai digunakan alat ukur Dimensi-dimensi sebagai berikut:

- 1) Adanya Perincian Aktivitas.

Rincian aktivitas ini berkaitan dengan kegiatan pegawai yang berkaitan dengan tugas rutin yang tertulis pada daftar rincian aktivitas.

- 2) Adanya Perincian Tugas.

Rincian tugas merupakan rincian pekerjaan yang telah dirumuskan dalam juklak dan juknis dan pedoman kerja untuk melaksanakan tugas rutin.

- 3) Adanya Beban Tugas yang diberikan.

Seluruh tugas yang diberikan kepada pegawai, beban tugas tersebut biasanya berkisar antara 5-12 jenis pekerjaan.

- 4) Memiliki Pemahaman Tugas.

Seluruh pegawai seyogyanya memahami tugas yang dibebankan untuk menunjukkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan setiap saat.

- 5) Pemberian Tugas yang Merata.

Setiap pegawai diberikan tugas yang merata agar terhindar dari perbedaan kegiatan antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.

6) Penempatan Pegawai yang Tepat.

Ketepatan penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya menunjang pekerjaan itu diselesaikan tepat waktu dan hasilnya maksimal.

7) Penilaian Hasil Kerja.

Setiap pekerjaan perlu evaluasi untuk mengukur hasil kerja pegawai yang akan dijadikan standar untuk pekerjaan yang akan datang.

Pendapat di atas menjelaskan bahwa dimensi pembagian kerja setidaknya harus mengacu pada aktivitas, rincian tugas, beban tugas, memahami pekerjaan, adanya tugas yang merata, menempatkan pegawai yang sesuai kebutuhan dan memberikan penilaian terhadap pekerjaan pegawai agar tugas-tugas yang diberikan dapat dilaksanakan sesuai dengan tanggungjawabnya.

#### **4. Lingkungan Kerja**

##### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dari para karyawan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja ini yang akan mempengaruhi para karyawan perusahaan, sehingga dengan demikian baik langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para karyawan tentu akan meningkatkan produktivitas kerja daripada karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan produktivitas perusahaan.

Menurut Mardiana (2005:15) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja

yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

**b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011:21) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

**1) Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja langsung yaitu yang berhubungan secara langsung dengan karyawan seperti ukuran ruang kerja, meja, kursi, computer dan sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja tidak langsung atau perantara yaitu lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan misalnya sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

**2) Lingkungan kerja non fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja yang terjadi di lingkungan kerja seperti hubungan

sesama rekan kerja, hubungan bawahan dengan atasan maupun sebaliknya.

### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya adalah :

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperature atau suhu udara ditempat kerja
- 3) Kelembapan di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara ditempat kerja
- 5) Kebisingan ditempat kerja
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja
- 7) Bau tidak sedap di tempat kerja
- 8) Tata warna di tempat kerja
- 9) Dekorasi di tempat kerja
- 10) Music di tempat kerja
- 11) Keamanan di tempat kerja

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia yaitu :

- 1) Penerangan / cahaya ditempat kerja
- 2) Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu di perhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya mengakibatkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.
- 3) Temperatur / suhu udara ditempat kerja
- 4) Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh. Kelembapan ditempat kerja Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara

tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena penguapan pengaruh lain adalah semakin secepatnya denyut jantung karena semakin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai antara suhu tubuh dengan disekitarnya. Sirkulasi udara di tempat bekerja Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara disekitar dikatakan kotor apabila dalam udara berkurang atau telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

- 5) Kebisingan di tempat kerja Pada umumnya dalam menjalankan proses produksi, perusahaan akan mengeluarkan suara-suara bising dari mesin-mesin perusahaan. Suara bising yang terus menerus akan mengganggu kesehatan para karyawan terutama pendengaran karyawan. Oleh karena itu penanggulangan suara bising juga diperlukan dalam perencanaan lingkungan kerja yang menyangkut kondisi kerja ini. Pengaturan dan pengendalian suara ini adalah untuk menjaga agar kepekaan para karyawan tetap dalam kondisi yang baik. Dengan demikian sebagai akibatnya adalah turunnya produktivitas perusahaan. Beberapa metode

untuk pengurangan suara bising ini antara lain adalah: (a) pengendalian sumber suara, (b) isolasi dari suara, (c) penggunaan peredam suara, (d) pemakaian alat perlindungan telinga, (e) Getaran mekanis di tempat kerja. Getaran mekanis artinya getaran yang terjadi ditimbulkan oleh peralatan mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena tidak keteraturan, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensi. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan menimbulkan penyakit seperti penyakit mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

- 6) Bau-bauan di tempat kerja Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakai air condition atau AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.
- 7) Tata warna di tempat kerja Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataan tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan warna kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.



- 8) Dekorasi di tempat kerja Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.
- 9) Musik di tempat kerja Menurut para pakar, music dengan nada yang lembut sesuai dengan suasana waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh Karena itu lagu-lagu perlu dipilih secara selektif untuk dikumandangkan ditempat bekerja. Tidak sesuai musik yang diperdengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi bekerja.
- 10) Keamanan di tempat kerja Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM). Menurut Newstrom (2007) faktor yang lebih nyata yang dapat mempengaruhi perilaku para pekerja adalah kondisi fisik, dimana yang didalamnya adalah tingkat pencahayaan, suhu udara, kebisingan, getaran-getaran, pencemaran yang disebabkan oleh bahan-bahan kimia di tempat kerja serta faktor keindahan yang meliputi music, warna dan wangi-wangian yang menyenangkan. Lingkungan kerja fisik cenderung berpengaruh pada prestasi kerja.

#### **d. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja**

Dimensi dan Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:15) adalah sebagai berikut :

- 1) Penerangan/cahaya
- 2) Penggunaan warna
- 3) Suhu udara
- 4) Kebisingan
- 5) Ruang gerak
- 6) Keamanan kerja

Berikut ini akan diuraikan masing-masing indikator tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia yaitu :

- 1) Penerangan cahaya

Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan fisik dan mental, sehingga penerangan yang baik dapat memberikan ketenangan dan kesegaran dalam bekerja. Penerangan dalam hal ini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari

- 2) Suhu udara

Suhu udara atau sirkulasi udara sangat mempengaruhi karyawan secara fisik di dalam bekerja , dengan suhu yang sejuk karyawan akan nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya dan sebaliknya jika suhu udara panas dan tidak ada sirkulasi udara maka karyawan akan merasa gerah dan tidak nyaman sehingga tidak dapat bekerja secara maksimal.

- 3) Kebisingan Bunyi suara

Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, karena suara yang timbul bisa membuat pikiran karyawan tidak fokus dan terganggu . karena saat bekerja karyawan membutuhkan ketenangan

dan keheningan agar pikiran lebih fokus dan optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4) Penggunaan warna

Warna ruangan berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi aspek psikologis dan perasaan kepada karyawan, karena warna ruangan bisa menimbulkan semangat kerja atau sebaliknya dapat menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi karyawan sehingga semangat kerja dan produktivitas karyawan menurun.

5) Ruang gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja, juga tidak membatasi ruang gerak karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lancar. Tata letak fasilitas kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan juga member kemudahan kepada karyawan untuk melakukan aktivitasnya termasuk letak tempat sampah.

6) Keamanan bekerja

Fasilitas kerja dan kondisi pekerjaan haruslah mengutamakan prosedur keamanan yang melindungi fisik maupun psikologis karyawan . perusahaan harus menyediakan fasilitas keamanan untuk menanggulangi berbagai kecelakaan yang mungkin akan terjadi pada ruangan sehingga membuat karyawan merasa tenang dalam mengerjakan pekerjaannya.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian mengenai sumber daya manusia khususnya terkait dengan variabel produktivitas, disiplin dan karir telah banyak diteliti oleh para dosen dan mahasiswa di banyak kampus baik perguruan tinggi negeri maupun swasta. Banyaknya riset atau penelitian mengenai SDM tentu secara teoretis dapat dijadikan rujukan untuk menambah wawasan keilmuan. Adapun secara praktis riset SDM dapat pula diterapkan pada instansi pemerintah maupun swasta. Dalam hubungannya dengan penelitian terdahulu, sebagai rujukan untuk penelitian dengan variabel produktivitas, disiplin dan pengembangan karir, akan dikemukakan 8 jurnal penelitian yang relevan pada tabel berikut ini.

1. Anwar, Syaeful (2012) meneliti tentang Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Unit Produksi Pada PT. Misaja Mitra Pati Factory Kabupaten Pati. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial. Pengalaman kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja.
2. Warnanti, Asri (2015) meneliti tentang Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Lenteng Agung. Hasil penelitiannya adalah (1) gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, (2) Disiplin Kerja

berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (3) Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (4) Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Sriathi, Anak Agung Ayu dan Putu Ayu Lestari (2015) meneliti tentang Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial. Motivasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja.
4. Pratiwi Afrillia, Akhirman, Myrna Sofia (2016) meneliti tentang “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja, Fasilitas, Pembagian Kerja dan Teamwork terhadap Produktivitas Kerja Nelayan Budidaya Kuda Laut Kampung X”. Hasil penelitian ini diketahui bahwa hasil uji regresi linear berganda yaitu  $Y = -16,356 + 0,500 \text{ Pengalaman Kerja (X1)} + 0,305 \text{ Kemampuan Kerja (X2)} + 0,366 \text{ Fasilitas (X3)} + 0,437 \text{ Pembagian Kerja (X4)} + 0,280 \text{ Teamwork (X5)}$ , uji secara parsial variabel pengalaman kerja, kemampuan kerja, fasilitas, pembagian kerja, dan teamwork berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil pengujian secara simultan memperoleh nilai 51,335 dapat dikatakan bahwa Pengujian secara simultan membuktikan bahwa pengalaman kerja, kemampuan kerja, fasilitas,

pembagian kerja dan teamwork berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

5. Romalio Norman Maudoma (2017) meneliti tentang Pengaruh Pengalaman Kerja, Pembagian Kerja dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan PT.PLN (Persero) Area Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pembagian kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, sedangkan pemberdayaan tidak pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Manado. Pimpinan PT.PLN (Persero) Area Manado sebaiknya memperhatikan pemberdayaan bagi karyawan, sehingga diharapkan melalui pemberdayaan yang tepat akan meningkatkan produktivitas karyawan.
6. Wahyuningsih, Sri (2018) meneliti tentang 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja'. Hasil penelitiannya adalah lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja.
7. Prihastuti Listiowati (2018) meneliti mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Pembagian Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 24 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten sebesar 15,3%, terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten sebesar 49,8%, terdapat

pengaruh signifikan pembagian kerja terhadap produktivitas kerja pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten sebesar 17,7%, dan terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja, budaya organisasi dan pembagian kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten sebesar 82,9% sisanya 17,1% merupakan faktor lain yang tidak diteliti

8. Alimudin, dkk. (2019) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pasca Panen Padi Di Desa Lara hasil penelitiannya adalah di ketahui nilai konstanta 26.556 dan koefisien regresi 1.321. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Tabel 1  
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Anwar, Syaeful (2012)	. Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Unit Produksi Pada PT. Misaja Mitra Pati Factory Kabupaten Pati.	Pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial. Pengalaman kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja	Persamaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah pada variabel Pelatihan, Produktivitas. Perbedaannya pada variabel pengalaman dan kompensasi

2	Warnanti, (Asri 2015)	Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tange-rang Area Lenteng Agung.	(1) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, (2) Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas (3) Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (4) Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.	Persamaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah pada variabel lingkungan kerja dan produktivitas. Perbedaannya pada variabel kepemimpinan dan disiplin kerja
3	Sriathi, Anak Agung Ayu dan Putu Ayu Lestari (2015)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar.	Pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial. Motivasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja. Pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial. Motivasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja.	Persamaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah pada variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja dan produktivitas. Perbedaannya pada variabel motivasi



4	Pratiwi Afrillia, Akhirman, Myrna Sofia (2016)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja, Fasilitas, Pembagian Kerja dan Teamwork terhadap Produktivitas Kerja Nelayan Budidaya Kuda Laut Kampung X”.	Pengalaman kerja, kemampuan kerja, fasilitas, pembagian kerja dan teamwork berpengaruh signifikan terhadap produktivitas	Persamaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah pada variabel pembagian kerja dan produktivitas. Perbedaannya pada variabel pengalaman fasilitas, kemampuan dan teamwork.
5	Romelio Norman Maudoma (2017)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Pembagian Kerja dan Pemberdayaan Karya-wan terhadap Produktivitas Karyawan PT.PLN (Persero) Area Manado	Pengalaman kerja dan pembagian kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, sedangkan pemberdayaan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan	Persamaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah pada variabel pembagian kerja dan produktivitas. Perbedaannya pada variabel pengalaman kerja dan pemberdayaan
6	Wahyuningsih, Sri (2018))	‘Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja’.	Hasil penelitiannya adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.	Persamaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah pada variabel Lingkungan Kerja, dan produktivitas.
7	Prihastuti Listiowati (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Pembagian Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten.	Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, Budaya berpengaruh organisasi terhadap produktivitas kerja pembagian berpengaruh kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 17,7%, dan terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja, budaya organisasi dan pembagian kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja .	Persamaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah pada variabel Lingkungan pembagian kerja dan Produktivitas.
8	Alimudin, dkk. (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pasca Panen Padi Di Desa Lara	Nilai konstanta 26.556 dan koefisien regresi 1.321. Sehingga dapat disimpulkan	Persamaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah pada variabel

			kan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.	lingkungan dan Produktivitas . Perbedaannya pada objek penelitian
--	--	--	--	---

### C. Kerangka Pemikiran Konseptual

#### 1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

Pelatihan dalam konteks penelitian ini adalah pelatihan kerja, pelatihan dan pengembangan yang pada umumnya bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja untuk kebutuhan sekarang. Pengembangan bersifat luar karena menyangkut banyak aspek, seperti peningkatan dalam keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap dan kepribadian. Program pelatihan bertujuan untuk menutupi ‘gap’ antara kecakapan karyawan dengan permintaan jabatan, selain itu juga untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja. Produktivitas karyawan dipahami sebagai prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Produktivitas adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian apabila para karyawan melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya didasari dengan disiplin, maka hasil yang dicapai meningkat.

#### 2. Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

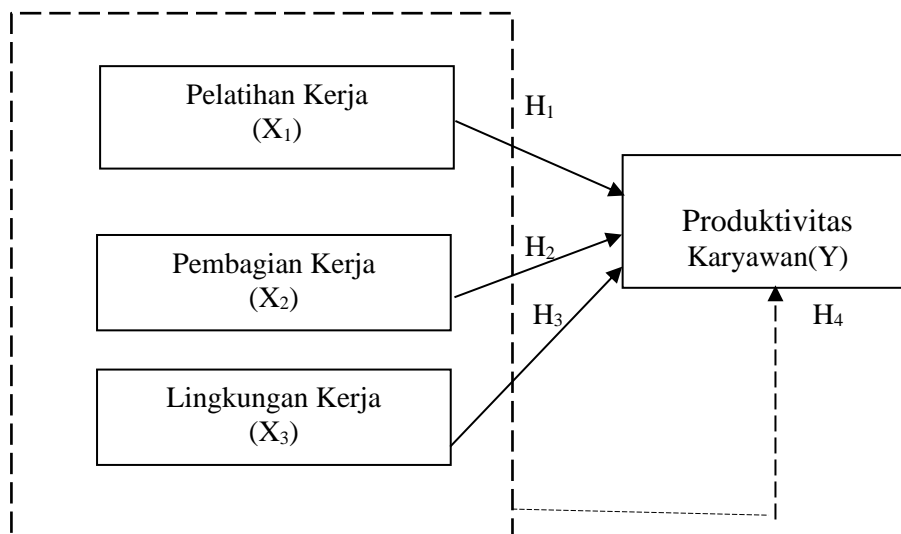
Dalam praktiknya, pembagian kerja dalam organisasi atau perusahaan dimulai dengan analisis terhadap pekerjaan, artinya ada kebijakan sumber daya

manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang. pembagian tugas adalah hal penting karena pengetahuan, kemampuan dan keahlian sangat terbatas, sehingga tidak mungkin seseorang dapat melakukan semua jenis tugas sementara kegiatan dalam organisasi sangat kompleks. Seseorang tidak mampu mengerjakan dua jenis tugas yang berbeda pada saat yang sama. Pembagian kerja dilakukan agar setiap karyawan menjadi lebih ahli dalam menangani tugasnya, karena tugas yang telah dibagi merupakan bidang tertentu sesuai dengan kemampuannya. Pembagian tugas yang baik merupakan kunci bagi seluruh organisasi terutama dalam memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan efisiensi produktivitas . Sebaliknya jika pembagian tugas itu dilakukan dengan ceroboh, artinya tidak menyesuaikan kemampuan seseorang dengan bidang pekerjaannya, maka akan berpengaruh tidak baik bahkan dapat menimbulkan kegagalan dalam pelaksanaan produktivitas nya.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Lingkungan kerja merupakan keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/keras, dan lain sebagainya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Karyawan yang bekerja pada lingkungan kerja baik dengan sarana kerja yang memenuhi dan mendukung kelancaran tugas-tugas rutin, cenderung dapat mempengaruhi dirinya untuk meningkatkan produktivitas nya.

Produktivitas merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan pelayanan kerja, produk barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang produktivitas merupakan suatu hal yang sangat penting bagi karyawan karena dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah proses produktivitas yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Produktivitas adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Kerangka pemikiran konseptual pengaruh pelatihan, pembagian kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan digambarkan:



Gambar.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- > Hubungan/Pengaruh Parsial
- - - - -> Hubungan /Pengaruh Simultan

#### **D.Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis menyatakan hubungan apa yang dicari, atau yang ingin dipelajari. Hipotesis harus merupakan terkaan tentang hubungan-hubungan antarvariabel. Ini berarti bahwa hipotesis mengandung dua atau lebih variabel-variabel yang dapat diukur ataupun secara potensial dapat diukur. Hipotesis harus cocok dengan fakta. Artinya hipotesis harus terang, kandungan konsep dan variabel harus jelas (Nazir, 2014:132-133). Hipotesis harus cocok dengan fakta. Artinya hipotesis harus terang, kandungan konsep dan variabelnya jelas. Hipotesis dalam penelitian ini:

- H<sub>1</sub>.            “Ada pengaruh pelatihan kerja terhadap Produktivitas karyawan PT.Varia Usaha Beton Kabupaten Brebes”.
- H<sub>2</sub>            “Ada pengaruh pembagian kerja terhadap Produktivitas karyawan PT.Varia Usaha Beton Kabupaten Brebes”
- H<sub>3</sub>            “Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap Produktivitas karyawan PT.Varia Usaha Beton Kabupaten Brebes”
- H<sub>4</sub>            “Ada pengaruh pelatihan kerja, pembagian kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap Produktivitas karyawan PT.Varia Usaha Beton Kabupaten Brebes”.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif (*descriptive study*) yang bertujuan mendeskripsikan suatu objek atau kegiatan yang menjadi perhatian peneliti. Penelitian deskriptif lebih terstruktur dibandingkan dengan penelitian eksplorasi karena diperlukan sampel yang representatif. Penelitian deskriptif dapat berupa penelitian akhir atau penelitian perantara, yaitu sebagai perantara bagi penelitian lanjut. Sebagai penelitian akhir, studi deskriptif berguna bagi pihak-pihak yang membuat perencanaan. Dalam penerapannya di lapangan penelitian deskriptif banyak digunakan untuk kalangan pendidik (Darmawan, 2014:49).

##### **B. Populasi, dan Sampel**

###### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: “objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2014:61). Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian yang mempunyai karakteristik yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Varia Usaha Beton Kabupaten Brebes yang berjumlah 40 orang.

###### **2. Sampel**

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil dari sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Sampel atau contoh secara

sederhana dapat diartikan sebagai bagian dari populasi yang mewakili secara keseluruhan sifat dan karakter populasi. Sebuah populasi dengan kuantitas besar dapat diambil sebagian dengan kualitas sampel yang mewakili sama persis dengan kata representatif. Sampel merupakan bagian yang berguna bagi tujuan penelitian populasi dan aspek-aspek. Penelitian ini menggunakan metode pemilihan sampel jenuh atau istilah lain sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Hal itu dikarenakan jumlah karyawan yang tergolong sedikit sehingga memungkinkan seluruh karyawan sebanyak 40 orang untuk dijadikan responden.

### **C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel Penelitian**

#### **1. Definisi Konseptual Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2015:2) variabel penelitian adalah segala suatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi oprasional variabel yaitu variabel dengan arti atau menspesifikan kegiatan atau membenarkan suatu oprasional yang diperlakukan untuk mengukur variabel tersebut. Definisi konseptual variabel adalah penarikan batasan yang menjelaskan suatu konsep secara singkat, jelas dan tegas.

##### **a. Pelatihan Kerja ( $X_1$ )**

Pelatihan kerja merupakan proses membantu pegawai agar memperoleh efektivitas dakam pekerjaan searang atau yang akan datang melalui pengembangan, kebiasaan, fikiran, dan tindakan kecakapan, pengetahuan dan sikap (Sedarmayanti, 2016:177-178).

b. Pembagian Kerja ( $X_2$ )

Pembagian Kerja adalah pengelompokan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan ke dalam satu kelompok bidang pekerjaan (Fakhrian, 2013:3).

c. Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mendukung serta mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas rutin yang dibebankan pekerja (Kaswan, 2017)

d. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Produktivitas karyawan merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan waktu dan tenaga kerja yang digunakan dalam memproduksi barang atau secara efektif dan efisien, tetapi tetap menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan (Badriyah, 2017:183).

2. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini yang dimaksudkan adalah variabel Pelatihan kerja ( $X_1$ ), dan variabel Pembagian kerja ( $X_2$ ), Lingkungan kerja ( $X_3$ ) dan Produktivitas karyawan sebagai (Y). Operasionalisasi variabel pada dasarnya menjelaskan dimensi dan indikator pada setiap variabel independen dan dependen yang diteliti. Deskripsi setiap dimensi dan indikator variabel yang akan diteliti, selanjutnya akan digunakan untuk pembuatan kuesioner.



Tabel 2  
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pertanyaan	Skala	Sumber
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	a. Kemampuan	1.Menguasai pkerjaan	1	Likert	(Sutrisno, 2011)
		2. Keterampilan	2		
		3.Tanggung Jawab	3		
	b. Hasil yang Dicapai	1. Sesuai target	4		
		2. Hasil terbaik	5		
		3.Sungguh- sungguh	6		
	c. Semangat kerja	1.Pekerjaan selesai tepat waktu	7		
		2. Siap lembur	8		
		3.Bangga dengan pkerjaan	9		
	d. Pengemba- ngan Diri	1. Pengembangan karir pegawai	10		
		2. Pelatihan	11		
	e. Mutu	1.Sesuai ketentuan perusahaan	12		
		2. Sesuai standar nasional	13		
	f. Efisiensi	1. Metode kerja efisien	14		
		2.Ada batas waktu	15		
		3. Menjaga tepat waku	16		
Pelatihan Kerja (X <sub>1</sub> )	a. Instruktur	1.Pendidikan	1	Likert	(Sedarmayanti, 2016:177-178).
		2.Penguasaan Materi	2		
	b.Peserta	1.Semangat mengikuti latihan	3		
		2.Seleksi	4		
	c.Materi	1.Sesuai tujuan	5		
		2.Sesuai komponen peserta	6		
		3.Penetapan sasaran	7		

	d. Metode	1. Sosialisasi tujuan	8		
		2. Memiliki sasaran yang jelas	9		
	e. Tujuan	1. Meningkatkan skill	10		
		2. Meningkatkan pengetahuan	11		
Pembagian Kerja (X <sub>2</sub> )	a. Rincian Aktivitas	1. Kehadiran awal jam kerja	1	Likert	(Fakhrian, 2013:3).
		2. Tugas rutin	2		
		3. Akhir jam kerja	3		
	b. Rincian Tugas	1. Sesuai Juklak	4		
		2. Juknis	5		
		3. Pedoman kerja	6		
	c. Beban Tugas	1. Tugas rutin	7		
		2. Sesuai Tupoksi	8		
		3. 5-12 jenis pekerjaan	9		
	d. Memahami Pekerjaan	1. Mampu menyelesaikan tugas	10		
		2. Menunjukkan kemampuan	11		
		3. Bekerja setiap saat	12		
	e. Pemberian tugas merata	1. Karyawan memiliki tugas masing-masing	13		
		2. Tidak diskriminatif	14		
	f. Penempatan pegawai	1. Sesuai keahlian	15		
		2. Pekerjaan selesai tepat waktu	16		
		3. Hasil kerja maksimal	17		
	g. Penilaian pekerjaan	1. Hasil kerja dievaluasi	18		
		2. Standar penilaian pekerjaan saat ini dan yang akan datang	19		
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	a. Penerangan Cahaya	1. Ketenangan	1		
		2. Kesegaran	2		

		3.Kelancaran tugas	3		
	b.Suhu Udara	1.Sirkulasi	4		
		2.Sejuk	5		
		3.Nyaman bekerja maksimal	6		
	c.Kebisingan	1.Mengganggu konsentrasi	7		
		2.Tidak focus	8		
		3.Tidak optimal bekerja	9		
	d.Penggunaan warna	1.Nyaman dipandang mata	10		
		2.Perasaan cerah	11		
		3.Semangat kerja	12		
	e.Ruang gerak	1.Tata ruang kerja baik	13		
		2.Mudah melakukan aktivitas	14		
		3.Pekerjaan lancar	15		
	f.Keamanan bekerja	1.Melindungi fisik	16		
		2.Psikologis karyawan aman	17		
		3.Tenang dalam bekerja	18		

Likert

(Kaswan, 2017)

#### D. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diisi oleh responden. Pertanyaan diajukan kepada responden dan kemudian responden menjawab sesuai dengan pendapat mereka. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner terbuka dengan lima alternatif jawaban menggunakan skala Likert dengan skoring :

- 1) Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- 2) Setuju (S) diberi skor 4
- 3) Netral (N) diberi skor 3

- 4) Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

#### **E. Metode Suksesif Interval (*Method of Successive Interval /MSI*).**

##### **1. Pengertian Suksesif Interval**

Sebelum data kuesioner dianalisis secara regresi, maka dilakukan dengan metode suksesif interval (*Method of Successive Interval /MSI*). Artinya akan dilakukan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Hal ini mengingat data ordinal sebenarnya adalah data kualitatif atau bukan angka sebenarnya. Data ordinal menggunakan angka sebagai simbol data kualitatif. Dalam contoh di bawah ini, misalnya:

- a. Angka 1 mewakili “sangat tidak setuju”
- b. Angka 2 mewakili “ tidak setuju”
- c. Angka 3 mewakili “netral”
- d. Angka 4 mewakili “setuju”
- e. Angka 5 mewakili “sangat setuju”

Dalam banyak prosedur statistik seperti regresi, korelasi Pearson, uji t dan lain sebagainya mengharuskan data berskala interval. Oleh karena itu, jika hanya mempunyai data berskala ordinal; maka data tersebut harus diubah kedalam bentuk interval untuk memenuhi persyaratan prosedur-prosedur tersebut. Kecuali jika kita menggunakan prosedur, seperti korelasi Spearman yang mengizinkan data berskala ordinal; maka kita tidak perlu mengubah data yang sudah ada tersebut (Sarwono, 2020).

## 2. Penghitungan MSI

Apa yang dimaksud dengan metode suksesif interval (*Method of Successive Interval* /MSI) itu? Metode suksesif interval merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Mengapa data ordinal harus diubah dalam bentuk interval? Data ordinal sebenarnya adalah data kualitatif atau bukan angka sebenarnya. Data ordinal menggunakan angka sebagai simbol data kualitatif. Contoh cara mengubah data berskala ordinal menjadi data berskala interval. Pada bagian berikut akan diberikan contoh penghitungan secara manual dan dengan menggunakan prosedur dalam Excel.

Tabel 3  
Contoh Data Skor Ordinal dan Frekuensi

Skala Skor Ordinal	Frekuensi
1	13
2	75
3	36
4	24
5	17
$\Sigma$	165

Sumber : [www.jonathansarwono.info/teori\\_spss/msi.pdf](http://www.jonathansarwono.info/teori_spss/msi.pdf)

Tabel di atas mempunyai makna sebagai berikut:

- 1) Skala ordinal 1 mempunyai frekuensi sebanyak 13
- 2) Skala ordinal 2 mempunyai frekuensi sebanyak 75
- 3) Skala ordinal 3 mempunyai frekuensi sebanyak 36
- 4) Skala ordinal 4 mempunyai frekuensi sebanyak 24
- 5) Skala ordinal 5 mempunyai frekuensi sebanyak 17

Data ordinal di atas diubah menjadi data yang berskala interval sehingga menghasilkan nilai interval sebagai berikut:

Tabel 4  
Contoh Data Skor Ordinal diubah Menjadi Data Interval

Skala Skor Ordinal	Frekuensi	Hasil dalam Bentuk Data Interval
1	13	1
2	75	2,3113
3	36	3,2615
4	24	3,8100
5	17	4,6027
$\Sigma$	165	

Sumber : [www.jonathansarwono.info/teori\\_spss/msi.pdf](http://www.jonathansarwono.info/teori_spss/msi.pdf)

## **F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Guna membuktikan hipotesis yang telah diajukan, maka dalam penelitian ini digunakan metode analisis data.

### **1. Uji Validitas Instrumen**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016:52). Kuesioner yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, kuesioner yang kurang valid memiliki validitas rendah. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan program SPSS.

### **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47). Perhitungan uji reliabilitas dilakukan dengan program SPSS.

## G. Metode Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal Ghozali (2016:154-156). Uji statistik yang digunakan adalah uji statistik *non parametric one Kolmogorov Smirnov*. Apabila angka probabilitas  $< \alpha = 0,05$  maka variabel tidak terdistribusi secara normal. Sebaliknya jika angka probabilitas  $> \alpha = 0,05$  maka variabel terdistribusi secara normal.

#### b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ini bertujuan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi linier terdapat korelasi antara pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (Imam Ghozali, 2016:107). Untuk dapat mendeteksi ada tidaknya autokorelasi ini, dapat dilakukan dengan menggunakan Uji Durbin Watson (DW Test). Uji Durbin Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya konstanta dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi antara variabel independen. Hipotesis uji adalah:

$H_0$  : tidak ada autokorelasi ( $r = 0$ )

$H_1$  : ada autokorelasi ( $r \neq 0$ )

Selain DW test, gejala autokorelasi juga dapat dilakukan dengan metode Run Test. Run Test merupakan salah satu analisis non parametrik yang dapat digunakan untuk menguji residual terdapat korelasi yang tinggi. Jika

tidak terdapat korelasi maka dikatakan nilai residual adalah acak atau random.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2016:134), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatter Plot* dengan ketentuan :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghazali (2016:103), uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya dan *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai  $tolerance \leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ .



## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini digunakan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah setiap variabel independen berhubungan positif atau negatif. Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

$Y'$  = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

$X_1, X_2, X_n$  = Variabel independen

$a$  = Konstanta ( Nilai  $Y'$  apabila  $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$ )

$b_1, b_2, \dots, b_n$  = Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

(Priyatno, 2010:61)

Berdasarkan pengertian di atas, maka dalam penelitian ini persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

$Y$  : Produktivitas Kerja Karyawan

$\alpha$  : konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  : koefisien regresi

$X_1$  : Pelatihan kerja

$X_2$  : Pembagian kerja

$X_3$  : Lingkungan kerja

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Signifikansi Individual (Uji Statistik t)

Menurut Ghozali (2016:97), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Tujuan dari uji t adalah untuk menguji koefisien regresi secara individual.

##### 1) Hipotesa Nol = $H_0$

$H_0$  adalah satu pernyataan mengenai nilai parameter populasi.  $H_0$  merupakan hipotesis statistik yang akan diuji hipotesis nihil.

##### 2) Hipotesa alternatif = $H_a$

$H_a$  adalah satu pernyataan yang diterima jika data sampel memberikan cukup bukti bahwa hipotesa nol adalah salah.

##### 3) Langkah-langkah/ urutan menguji hipotesa dengan distribusi t

###### a) Menentukan taraf nyata/ level of significance = $\alpha$

Taraf nyata / derajat keyakinan yang digunakan sebesar  $\alpha = 1\%$ ,  $5\%$ ,  $10\%$ , dengan:

$$df = n - k$$

Dimana:

df = degree of freedom/ derajat kebebasan

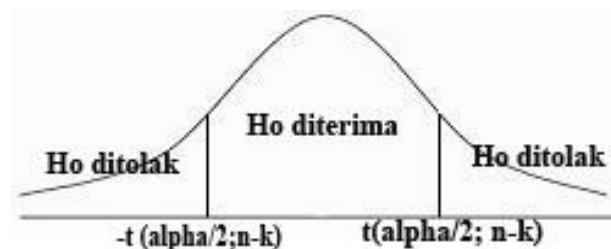
n = Jumlah sampel

k = banyaknya koefisien regresi + konstanta

- b) Menentukan daerah keputusan, yaitu daerah dimana hipotesa nol diterima atau tidak.

Untuk mengetahui kebenaran hipotesis digunakan kriteria sebagai berikut.

- (1)  $H_0$  diterima apabila  $-t(\alpha/2; n-k) \leq t_{\text{hitung}} \leq t(\alpha/2; n-k)$ , artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel Pelatihan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Produktivitas karyawan (Y) pada PT. Varia Usaha Beton Kabupaten Brebes.
- (2)  $H_0$  ditolak apabila  $t_{\text{hitung}} > t(\alpha/2; n-k)$  atau  $-t_{\text{hitung}} < -t(\alpha/2; n-k)$ , artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Bahwa variabel pembagian kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Produktivitas karyawan (Y) pada PT. Varia Usaha Beton Kabupaten Brebes
- (3)  $H_0$  ditolak apabila  $t_{\text{hitung}} > t(\alpha/2; n-k)$  atau  $-t_{\text{hitung}} < -t(\alpha/2; n-k)$ , artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Produktivitas karyawan (Y) pada PT. Varia Usaha Beton Kabupaten Brebes



- c) Menentukan uji statistik (Rule of the test)

d) Mengambil keputusan

Keputusan :  $H_0$  ditolak atau  $H_0$  diterima.

Nilai  $t$  tabel yang diperoleh dibandingkan nilai  $t$  hitung, bila  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independent berpengaruh pada variabel dependent. Apabila  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel, maka  $H_0$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016:171). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Pelatihan ( $X_1$ ), Pembagian kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ), sedangkan variabel terikat adalah Produktivitas karyawan ( $Y$ ).

1) Langkah-langkah urutan menguji hipotesis dengan distribusi F

a) Formulasi  $H_0$  dan  $H_1$

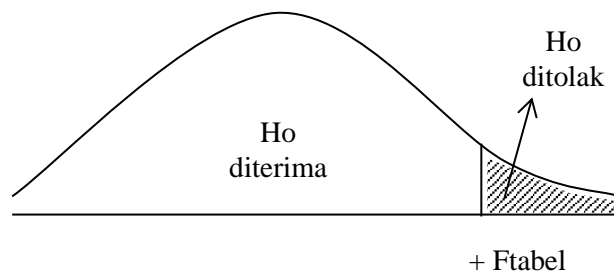
$H_0 : \rho = 0$ , Secara simultan Pelatihan ( $X_1$ ), Pembagian kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan ( $Y$ ).

$H_1 : \rho \neq 0$ , Secara simultan Pelatihan ( $X_1$ ), Pembagian kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan ( $Y$ ).

b) Level of significance  $\alpha$  yaitu 5% atau 0,05 dan derajat bebas ( $dk=k; n-k-1$ ), untuk mengetahui daerah  $F_{\text{tabel}}$  sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan.

c) Rule of the test

- Jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak
- Jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima



2) Perhitungan nilai  $F$  sebagai berikut.

$$F_0 = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan

$R$  = Koefisien Determinasi

$n$  = Jumlah data

$k$  = Jumlah variable bebas (Priyatno, 2010:67)

#### 4. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016:95), Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  sama dengan atau mendekati nol berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai  $R^2$  yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir

semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum PT Varia Usaha Beton Brebes**

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi dan pesatnya perkembangan sektor konstruksi, khususnya pembangunan infrastruktur dan properti, PT Varia Usaha Beton ikut berpartisipasi melalui usaha penyediaan produk-produk Beton Siap Pakai, Beton Masonry dan Batu Pecah Mesin (*Base Coarse*), serta bahan bangunan lainnya yang berbahan baku semen. Dengan didukung staf karyawan yang berpengalaman di bidang beton, peralatan-peralatan yang tepat serta fasilitas group, perusahaan senantiasa mengutamakan kepuasan dan kepercayaan pelanggan, dengan menjamin bahwa produk yang dihasilkan dapat memenuhi mutu yang dipersyaratkan, penyerahan produk tepat waktu serta harga yang bersaing. Melalui kegiatan dan jasa kami dapat memperkuat dan mengembangkan hubungan bisnis dan suasana yang kondusif dengan relasi kami di Indonesia maupun luar negeri.

#### **1. Visi, Misi, dan Budaya PT Varia Usaha Beton**

- a. Visi : Menjadi Perusahaan Beton Pilihan Utama Pelanggan di Pasar Nasional.
- b. Misi
  - 1) Memproduksi & menjual beton yang memenuhi persyaratan pelanggan (tepat mutu, tepat waktu dan tepat jumlah).
  - 2) Menghasilkan laba yang mampu mendukung pertumbuhan perusahaan secara berkelanjutan dan kesejahteraan seluruh pemangku kepentingan.

- 3) Menjalankan proses bisnis yang prima dengan didukung oleh karyawan yang profesional sesuai dengan perundangan dan peraturan yang berlaku.

c. Budaya Perusahaan

- 1) Visioner, berwawasan atau berpikiran jauh kedepan dalam segala hal. Termasuk mengikuti perkembangan yang akan terjadi mendatang
- 2) Ulet, dalam melaksanakan sesuatu tidak mudah putus asa dan selalu siap untuk menyelesaikannya
- 3) Berani, Tidak segan untuk berkata dan bertindak berdasarkan kebenaran kepada siapapun
- 4) Kompeten, Mampu melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik dengan hasil yang sesuai dengan target yang sudah ditetapkan
- 5) Integritas, Penuh dedikasi, kejujuran dan bersikap sebenarnya, bertindak menurut etika, menjaga kehormatan dan nama baik serta menerapkan kebenaran
- 6) Tanggungjawab, Berani bertanggung jawab terhadap segala keputusan maupun hasil kerja yang dibebankan kepadanya
- 7) Adil, Memperlakukan semua teman kerja baik itu bawahan, teman sejawat maupun atasan dengan tidak membedakan-bedakannya
- 8) Optimis, Selalu berpikiran dan berperilaku positif dalam mencapai sesuatu yang sudah direncanakan
- 9) Kerjasama, Sikap saling membantu, mendukung dan memiliki sifat kebersamaan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya



10) Etika, Mengetahui, memahami dan melaksanakan tugas serta berperilaku sehari-hari sesuai dengan tata krama yang sudah disepakati dalam peraturan perusahaan maupun secara umum

## **2. *Principle Management***

Penerapan manajemen kami didasarkan pada kepercayaan bahwa karyawan mempunyai komitmen untuk bekerja sebaik mungkin dan mampu membuat keputusan yang tepat. Hal ini merupakan keyakinan dari karyawan, bahwa apabila kami menjanjikan produk/jasa yang tepat, berarti mereka telah melakukan hal yang terbaik. Hal ini merupakan integritas dalam melakukan bisnis. Kejujuran dan keterbukaan kami memberikan kontribusi dalam menciptakan rasa memiliki pada karyawan. Semua karyawan ikut berperan dalam pencapaian sukses perusahaan. Struktur perusahaan cukup sederhana dan mudah melakukan akses untuk semua anggota/karyawan perusahaan. Untuk relasi dan rekanan berarti terjamin komunikasi yang cepat dan bisa bertemu langsung dengan pembuat keputusan di semua level dengan respon yang lebih cepat.

## **3. Pruduk PT Varia Usaha Beton**

PT Varia Usaha Beton merupakan perusahaan beton yang mampu dan handal, tidak hanya mampu mensuplai proyek-proyek retail dan swasta berskala menengah tapi juga menangani Mega Proyek Pemerintah. Perusahaan memiliki pengalaman yang cukup banyak dibidang penyediaan Beton Siap Pakai, mulai dari skala retail hingga proyek jangka panjang antara lain pembangunan pabrik, gedung bertingkat, maupun infrastruktur seperti

jalan tol, jembatan, pelabuhan yang memerlukan kontinuitas suplai dan stabilitas mutu.

Perusahaan juga ditunjang dengan peralatan *Batching Plant* (sistem basah/kering), *Truck Mixer*, Pompa Beton, Semen Tengker, *Carmix* serta peralatan pendukung lainnya, dengan jaminan pasokan bahan baku seperti pasir, batu pecah dan semen yang kontinyu dan cepat. Produk-produk yang terdiri dari berbagai tipe dan ukuran tersebut telah dipakai secara luas di Jawa Timur, Jawa Tengah dan Sulawesi Selatan, untuk keperluan real estat dan proyek-proyek perumahan lainnya.

Pemakaian bahan baku yang terpilih, mesin produksi yang handal dan dioperasikan oleh tenaga terampil yang terlatih serta sistem operasi dengan pengendalian yang ketat menunjang pencapaian hasil produksi yang bermutu. Saat ini, cabang Beton Masonry berada di Gresik-Jawa Timur, Summersuko-Pandaan-Jawa Timur dan Makassar-Sulawesi Selatan

Gambar 2  
Produk PT. Varia Usaha Beton



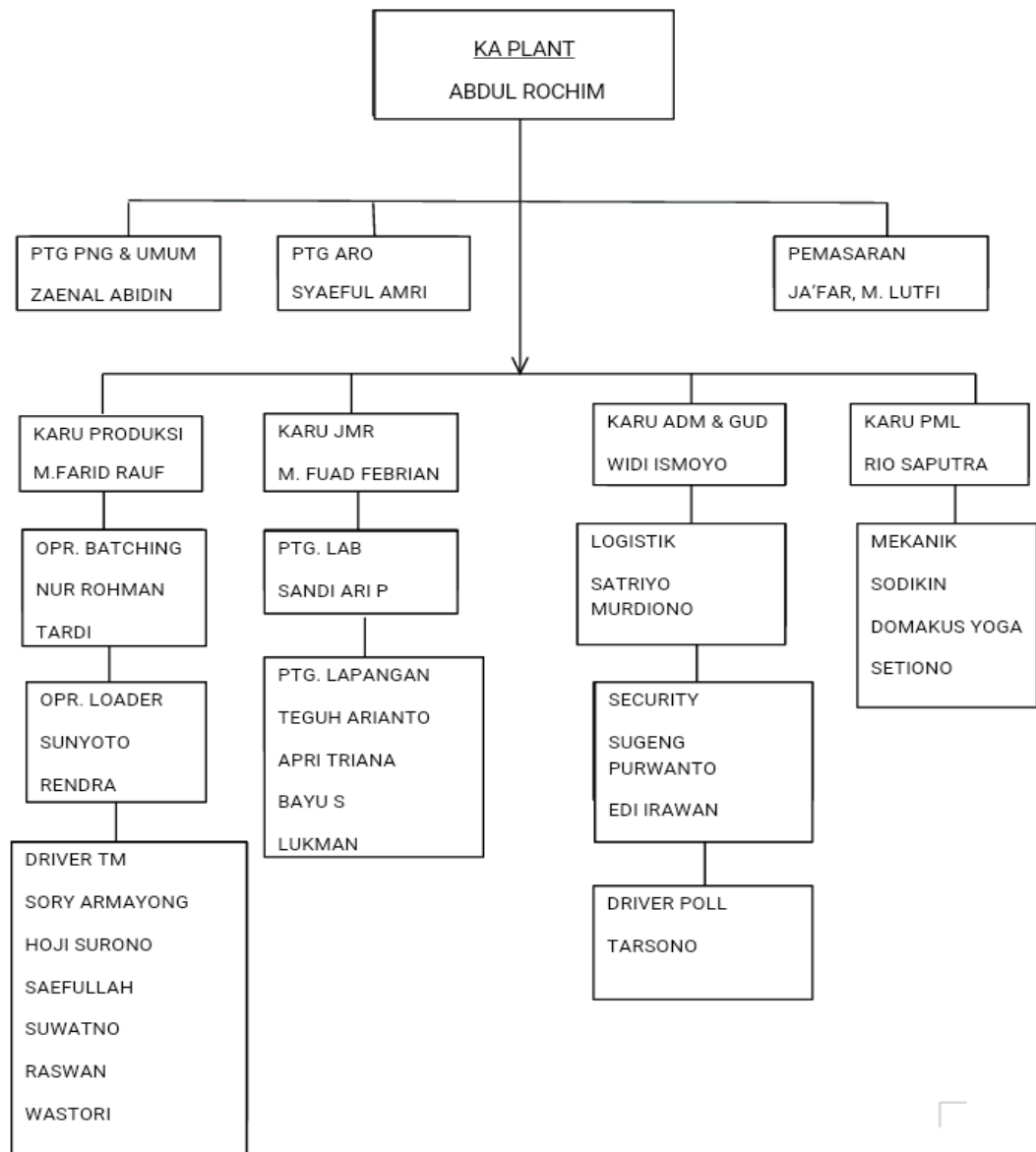


Sumber : PT Varia Usaha Beton Brebes 2020

Produk-produk yang terdiri dari berbagai tipe dan ukuran tersebut telah dipakai secara luas di Jawa Timur, Jawa Tengah dan Sulawesi Selatan, untuk keperluan real estat dan proyek-proyek perumahan lainnya. Pemakaian bahan baku yang terpilih, mesin produksi yang handal dan dioperasikan oleh tenaga terampil yang terlatih serta sistem operasi dengan pengendalian yang ketat menunjang pencapaian hasil produksi yang bermutu. Saat ini, cabang Beton Masonry berada di Gresik-Jawa Timur, Sumbersuko-Pandaan-Jawa Timur dan Makassar-Sulawesi Selatan. Pengembangan usaha Beton Pracetak dan Prategang dilakukan di Gresik, Jawa Timur dengan menempati areal seluas 8 ha yang dimulai produksi pada Juli 1997 dan secara bertahap akan terus ditingkatkan kapasitasnya sejalan dengan perkembangan pasar. Saat ini, cabang Beton Pracetak dan Prategang berada di Gresik-Jawa Timur, Semarang-Jawa Tengah, Purwokerto-Jawa Tengah, dan Mataram-Nusa Tenggara Barat. Proses

produksi yang didukung dengan bahan baku yang terpilih, tenaga kerja yang sudah berpengalaman, laboratorium group yang lengkap, dan relasi ekspeditur yang cukup luas serta telah siap mendukung kebutuhan proyek-proyek dimanapun berada.

#### 4. Struktur Organisasi



Gambar 3  
Struktur Organisasi PT Varia usaha beton Kabupaten Brebes

Adapun rincian tugas pada setiap bagian atau unit yang ada di PT Varia usaha beton Kabupaten Brebes adalah sebagai berikut :

1. Tugas dari Ka plant / manager adalah memimpin , mengontrol dan mengawasi keseluruhan operasi yang berjalan di pabrik dan juga bertanggung jawab untuk semua kegiatan di pabrik dalam melakukan suatu proses operasi baik di pabrik maupun diluar lingkungan pabrik berdasarkan izin dari plant / manager.
2. Pemasaran tugasnya untuk memasarkan hasil produksi PT Varia Usaha Beton ke perusahaan lain.
3. Tugas bagian produksi adalah mengoperasikan alat mesin, kendaraan yang menjadi tanggung jawab dan memberi informasi yang ada di perusahaan tersebut.
4. Tugas bagian administrasi dan gudang adalah mencatat pemesanan barang , input data inventory , melakukan pemeriksaan stok barang dan peralatan gudang membuat laporan mengenai keadaan barang serta gudang ikut serta barang tertentu.
5. Tugas operator batching adalah mengoperasikan batching plant dengan benar dan aman, melaksanakan pemeliharaan harian sesuai dengan dengan prosedur dan membuat laporan operasi.
6. Tugas Petugas laboratorium adalah mengawasi pekerjaan yang ada di bawah pengawasannya, mengawasi secara langsung, pengoperasi mesin pengolahan.

7. Tugas logistik adalah melakukan pendatangan barang atau bahan material penyimpanan dan penyaluran matrian atau alat proyek kebagian melaksanakan lapangan.
8. Tugas mekanik adalah melakukan perawatan terhadap part-part mesin produksi secara mekanik agar tidak terjadi kerusakan atau troble yang fatal pada saat mesin-mesin salah produksi.
9. Tugas loader / jabatan kerja adalah dapat mengoperasikan secara aman dan benar, melaksanakan perawatan harian sesuai petunjuk pemeliharaan dan membuat laporan operasi.
10. Tugas lapangan adalah dan menghentikan permesinan / unit produks.memastikan permesinan / unit produksi berjalan sesuai standar.mempersiapkan permesinan / unit produksi yang akan dilakukan perawatan oleh teknisi.mencatat data operasi yang akurat.
11. Tugas scurity adalah mengamankan suatu aset,instansi proyek, bangunan properti atau tempat dan melakukan pemantauan peralatan, pengawasan, pemeriksaan dan jalur akses untuk memastikan keamanan dan mencegah kerugian atau kerusakan yang di sengaja.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Deskriptif Responden

#### a. Jumlah Responden

Jumlah responden di perusahaan PT Varia Usaha Beton itu populasinya di ambil dari seluruh karyawan PT Varia Usaha Beton hanya terdiri dari karyawan yang berjenis kelamin laki-laki tidak ada karyawan yang berjenis kelamin perempuan. sehingga pengambilan sampelnya dari keseluruhan jumlah populasi yaitu keseluruhan yang berjenis laki-laki yang ada di perusahaan PT Varia Usaha Beton.

#### b. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel berikut ini :

Tabel 6  
Profil Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan terakhir	Jumlah	Presentase %
1	S2	1	2,5 %
1	S1	3	7,5 %
2	SMA	36	90 %
	Jumlah	40	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari 40 karyawan yang ada di PT Varia Usaha Beton Brebes memenuhi kriteria sebagai sampel penelitian, terdapat pendidikan terakhir S2 sebanyak 1 responden, pendidikan terakhir S1 dan sebanyak 3 responden pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 36.

c. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia yang diperoleh dalam penelitian ini, disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 7  
Profil Responden Menurut Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	25-35 Tahun	34	85 %
2	35-40 Tahun	2	5 %
3	40-45 Tahun	2	5 %
4	>45 Tahun	2	5 %
		40	100 %

Sumber : Data pimer yang diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari 40 karyawan yang ada di PT Varia Usaha Beton Brebes memenuhi kriteria sebagai sampel penelitian, terdapat sebanyak 34 responden berusia antara 25-35 Tahun. Sebanyak 2 responden berusia antara 35-40 Tahun. Sebanyak 2 responden berusia antara 40-45 Tahun. Dan sebanyak 2 responden berusia lebih dari 45 Tahun.

## 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Hasil Validitas Tiap Butir Kuesioner Variabel Independen dan Variabel Dependen

1. Pelatihan kerja ( $X_1$ )

Hasil uji validitas variabel Pelatihan kerja ( $X_1$ ) yang diperoleh melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut.



Tabel 8  
Validitas Pelatihan kerja ( $X_1$ )

Pelatihan kerja ( $X_1$ )	R hitung	R tabel (N=20)	R hit > r tabel
X <sub>1</sub> item1	0,823	0,444	Valid
X <sub>1</sub> item2	0,724	0,444	Valid
X <sub>1</sub> item3	0,707	0,444	Valid
X <sub>1</sub> item4	0,709	0,444	Valid
X <sub>1</sub> item5	0,823	0,444	Valid
X <sub>1</sub> item6	0,546	0,444	Valid
X <sub>1</sub> item7	0,717	0,444	Valid
X <sub>1</sub> item8	0,709	0,444	Valid
X <sub>1</sub> item9	0,692	0,444	Valid
X <sub>1</sub> item10	0,725	0,444	Valid
X <sub>1</sub> item11	0,823	0,444	Valid

Sumber : Data Diolah Spss For Windows 21

Tabel 8 dibaca pada kolom r hitung, nilai tiap butir kuesioner variabel Pelatihan kerja ( $X_1$ ) 0,839 dibandingkan dengan nilai r pada tabel r dengan derajat bebas  $n=20$  diperoleh nilai r tabel 0,444. Dikatakan valid apabila  $r \text{ hitung} > \text{nilai } r_{\text{tabel}}$ . Karena nilai masing-masing butir kuesioner Pelatihan kerja ( $X_1$ )  $>$  nilai r tabel 0,444 maka seluruh butir kuesioner pelatihan kerja pegawai adalah valid.

#### 1) Pembagian Kerja

Setiap perusahaan tentu memiliki dasar pembagian kerja yang wajib dilaksanakan oleh para karyawannya sesuai dengan unit kerja masing-masing. Tabel berikut merupakan hasil sebaran kuesioner pembagian kerja yang diperoleh dari responden

Tabel 9  
Validitas Pembagian Kerja ( $X_2$ )

Pembagian kerja ( $X_2$ )	R hitung	R tabel (N=20)	R hit > r tabel
X <sub>2</sub> item1	0,930	0,444	Valid
X <sub>2</sub> item 2	0,864	0,444	Valid
X <sub>2</sub> item 3	0,746	0,444	Valid
X <sub>2</sub> item 4	0,580	0,444	Valid
X <sub>2</sub> item 5	0,909	0,444	Valid
X <sub>2</sub> item 6	0,970	0,444	Valid
X <sub>2</sub> item 7	0,647	0,444	Valid
X <sub>2</sub> item 8	0,942	0,444	Valid
X <sub>2</sub> item 9	0,761	0,444	Valid
X <sub>2</sub> item 10	0,970	0,444	Valid
X <sub>2</sub> item11	0,827	0,444	Valid
X <sub>2</sub> item12	0,931	0,444	Valid
X <sub>2</sub> item13	0,930	0,444	Valid
X <sub>2</sub> item14	0,938	0,444	Valid
X <sub>2</sub> item15	0,824	0,444	Valid
X <sub>2</sub> item16	0,568	0,444	Valid
X <sub>2</sub> item17	0,970	0,444	Valid
X <sub>2</sub> item18	0,580	0,444	Valid
X <sub>2</sub> item19	0,693	0,444	Valid

Sumber : Data Diolah Spss For Windows 21

Tabel 9 nilai validitas ( $R_{hitung}$ ) tiap butir kuesioner Pembagian kerja pada tabel di atas  $> r_{tabel}$  (0,444). Karena seluruh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  seluruh butir kuesioner variabel Pembagian kerja ( $X_2$ ) adalah valid.

## 2) Lingkungan kerja

Hasil sebaran kuaesioner mengenai lingkungan kerja dapat diketahui dalam tabel berikut:

Tabel 10  
Validitas Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

Lingkungan kerja (X <sub>3</sub> )	R hitung	R tabel (N=20)	R hit > r tabel
X <sub>3</sub> item1	0,835	0,444	Valid
X <sub>3</sub> item2	0,562	0,444	Valid
X <sub>3</sub> item3	0,883	0,444	Valid
X <sub>3</sub> item4	0,571	0,444	Valid
X <sub>3</sub> item5	0,508	0,444	Valid
X <sub>3</sub> item6	0,883	0,444	Valid
X <sub>3</sub> item7	0,571	0,444	Valid
X <sub>3</sub> item8	0,548	0,444	Valid
X <sub>3</sub> item9	0,562	0,444	Valid
X <sub>3</sub> item10	0,562	0,444	Valid
X <sub>3</sub> item11	0,835	0,444	Valid
X <sub>3</sub> item12	0,660	0,444	Valid
X <sub>3</sub> item13	0,562	0,444	Valid
X <sub>3</sub> item14	0,883	0,444	Valid
X <sub>3</sub> item15	0,571	0,444	Valid
X <sub>3</sub> item16	0,883	0,444	Valid
X <sub>3</sub> item17	0,571	0,444	Valid
X <sub>3</sub> item18	0,835	0,444	Valid

Sumber : Data Diolah Spss For Windows 21

Tabel 10 nilai validitas ( R hitung) tiap butir kuesioner lingkungan kerja lebih besar (>) r<sub>tabel</sub> (0,444). Karena seluruh nilai r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> maka seluruh butir kuesioner Lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) valid.

### 3) Produktivitas Kerja karyawan (Y)

Produktivitas dipahami sebagai kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti

yang diharapkan. Hasil sebaran kusioner variable produktivitas kayawan adalah sebagai beikut:

Tabel 11  
Validitas Produktivitas Karyawan (Y)

Produktivitas Karyawan (Y)	R hitung	R tabel (N=20)	R hit > r tabel
Yitem1	0,707	0,444	Valid
Yitem2	0,585	0,444	Valid
Yitem3	0,604	0,444	Valid
Yitem4	0,516	0,444	Valid
Yitem5	0,491	0,444	Valid
Yitem6	0,630	0,444	Valid
Yitem7	0,516	0,444	Valid
Yitem8	0,671	0,444	Valid
Yitem9	0,671	0,444	Valid
Yitem10	0,604	0,444	Valid
Yitem11	0,681	0,444	Valid
Yitem12	0,707	0,444	Valid
Yitem13	0,604	0,444	Valid
Yitem14	0,765	0,444	Valid
Yitem15	0,516	0,444	Valid
Yitem16	0,734	0,444	Valid

Sumber : Data Diolah Spss Windows 21

Tabel di atas nilai validitas ( $r_{hitung}$ ) tiap butir kuesioner produktivitas karyawan adalah lebih besar ( $>$ )  $r_{tabel}$ . Karena seluruh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka seluruh butir angket variabel produktivitas karyawan (Y) adalah valid.

#### **b. Hasil Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen**

Uji reliabilitas menunjukkan sejauhmana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran terhadap aspek yang sama pada alat ukur yang sama. Untuk uji reliabilitas intrumen, semakin dekat koefisien

keandalan dengan 1,0 maka akan semakin baik. Secara umum, keandalan kurang dari 0,40 dianggap buruk, keandalan dalam kisaran 0,4-0,6 sedang (cukup) dan lebih dari 0,70 adalah baik. (Arikunto, 2010:319).

Rekapitulasi reliabilitas variabel dependen dan independen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 12  
Hasil Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Reliabilitas Cronbach's Alpha	Butir Kuesioner	Standar Reliabilitas	Hasil
Pelatihan kerja ( $X_1$ )	0,909	11	0,70	Reliabel
Pembagian kerja ( $X_2$ )	0,976	19	0,70	Reliabel
Lingkungan kerja ( $X_3$ )	0,933	18	0,70	Reliabel
Produktivitas karyawan (Y)	0,893	16	0,70	Reliabel

Sumber : Data Diolah Spss Windows 21

Tabel 12 di atas, diketahui reliabilitas statistik Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Pelatihan kerja ( $X_1$ ) reliabilitasnya adalah 0,909 > 0,70 dan termasuk dalam kategori lebih baik, maka dikatakan bahwa reliabilitas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner Pelatihan kerja ( $X_1$ ) sangat baik, dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Demikian pula dengan variabel yang lain di mana diketahui bahwa Pembagian kerja ( $X_2 = 0,976$ ), Lingkungan kerja ( $X_3 = 0,933$ ), dan Produktivitas Kerja karyawan ( $Y = 0,893$ ) dengan hasil > 0,70 maka seluruh variabel tersebut memiliki reliabilitas yang baik, sehingga dapat digunakan untuk penelitian

### 3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Statistik deskriptif merupakan gambaran suatu data atau penjelasan karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian yang mencakup rata-rata

(*mean*), dan standar deviasi (Ghozali, 2016:19). Statistik deskriptif masing-masing variabel independen dan dependen yang dianalisis dengan SPSS Ver 21 adalah sebagai berikut.

Tabel 13  
Hasil Analisis Deskriptif Data

Nama Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Produktivitas Y	40	50	80	63,03	6,647
Plthn kerja (X <sub>1</sub> )	40	35	54	44,35	4,475
Pembgn Kerja (X <sub>2</sub> )	40	53	86	65,13	6,847
Ling Kerja (X <sub>3</sub> )	40	53	78	66,15	6,351
Valid N (listwise)	40				

Sumber : Data Diolah Spss Windows 21

Tabel 13 menggambarkan nama variabel, jumlah responden (N=sampel), nilai minimal, nilai maksimal, nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi. Secara statistik, nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini adalah rata-rata hitung (*mean*) dari tiap skor butir kuesioner dalam kelompok data variabel dependen. Nilai minimum dan nilai maksimum. Standar deviasi yang dimaksudkan adalah suatu nilai yang menunjukkan (derajat) variasi kelompok data atau ukuran standar penyimpangan dari *mean* data masing-masing variabel tersebut, dideskripsikan sebagai berikut.

- a. Secara statistik variabel Produktivitas Kerja karyawan (Y) dari 40 responden yang mengisi kuesioner dapat dideskripsikan bahwa diperoleh nilai minimal sebesar 50, nilai maksimal adalah 80. Nilai rata-rata hitung sebesar 63,03. Nilai simpangan baku (standar deviasi) sebesar 6,647 diartikan bahwa Produktivitas karyawan PT. Varia Usaha Beton Brebes

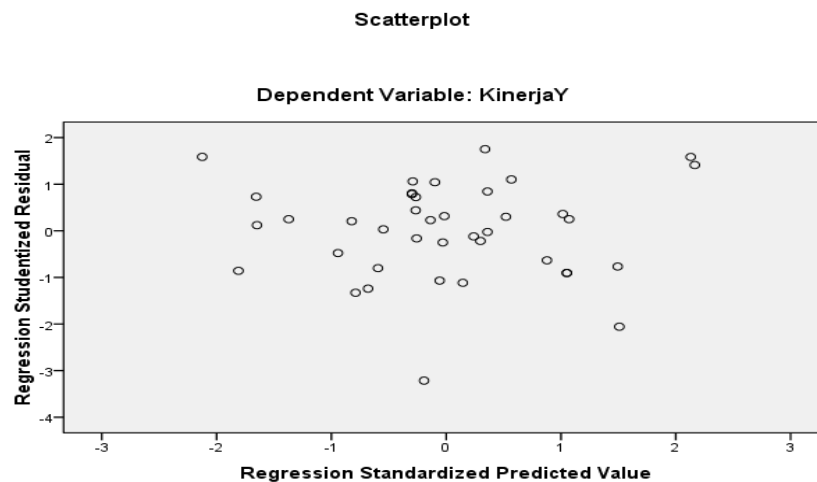
yang diukur melalui kuesioner dengan skala Likert, menunjukkan tingkat variasi kelompok data produktivitas kerja karyawan sebesar 6,647 dari nilai rata-rata nilai kualitas pelayanan sebesar 63,03.

- b. Nilai minimal variabel Pelatihan kerja ( $X_1$ ) adalah 35, nilai maksimal adalah 54. Nilai rata-rata hitung sebesar 44,35 dan nilai simpangan baku (standar deviasi) sebesar 4,475 diartikan bahwa pelatihan kerja yang diukur melalui kuesioner dengan skala Likert, menunjukkan tingkat variasi kelompok data pelatihan kerja sebesar 4,475 dari rata-rata nilai pelatihan kerja sebesar 44,35
- c. Nilai minimal variabel pembagian kerja ( $X_2$ ), dari 40 Responden yang telah mengisi kuesioner pembagian kerja dengan jumlah butir kuesioner 19 butir/item adalah sebesar 53, nilai maksimal sebanyak 54. Nilai simpangan baku (standar deviasi) sebesar 6,847 diartikan bahwa pembagian kerja pada PT Varia Usaha Beton Brebes yang ditetapkan oleh pimpinan perusahaan yang diukur melalui kuesioner dengan skala Likert, menunjukkan tingkat variasi kelompok data pembagian kerja sebesar 6,847 dari rata-rata nilai pembagian kerja sebesar 65,13
- d. Rata-rata hitung variabel Lingkungan kerja ( $X_3$ ), dari 40 Responden yang telah mengisi kuesioner dengan jumlah butir kuesioner 16 butir/item adalah sebesar 53 Nilai simpangan baku (standar deviasi) sebesar 6,351 diartikan bahwa Lingkungan kerja yang diukur melalui kuesioner dengan skala Likert, menunjukkan tingkat variasi kelompok data lingkungan kerja 6,351 dari rata-rata nilai partisipasi sebesar 66,15 Sedangkan Nilai minimal variabel tersebut adalah 53, nilai maksimal adalah 78.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data seluruh variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal, dan dapat diketahui dari grafik *normal Plot of Regression Statistic*.



Gambar 4.

#### Scatterplot Dependend Variabel Produktivitas

Berdasarkan grafik tersebut, dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dalam penelitian ini tidak terjadi gangguan normalitas, yang berarti data berdistribusi normal. Normalitas data juga dapat diuji dengan Uji Komogorov-Smirnov test sebagai berikut.



Tabel 14  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Produktivi tas Y	PlthnKerja X1	PembgnKerja X2	LingkKerja X3
N			40	40	40	40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		63.03	44.35	70.03	66.15
	Std. Deviation		6.647	4.475	5.366	6.351
Most Extreme Differences	Absolute		.108	.106	.090	.078
	Positive		.102	.106	.090	.052
	Negative		-.108	-.106	-.073	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z			.685	.673	.567	.495
Asymp. Sig. (2-tailed)			.736	.755	.905	.967
Monte Carlo Sig.			.700 <sup>c</sup>	.720 <sup>c</sup>	.879 <sup>c</sup>	.951 <sup>c</sup>
Sig. (2- tailed)	99%	Lower Bound	.688	.708	.870	.946
	Confidenc e Interval	Upper Bound	.712	.731	.887	.957

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Based on 10000 sampled tables with starting seed 475497203.

Sumber : Data Diolah Spss Windows 21

Hasil Uji normalitas tes statistik untuk seluruh variabel adalah *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* , baik variabel bebas (X) yaitu Pelatihan kerja (X<sub>1</sub>), Pembagian kerja (X<sub>2</sub>) dan Lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) nilai signifikansinya lebih besar 0,05 artinya menolak hipotesis nol, sehingga data seluruh variabel tersebut berdistribusi normal. Interpretasinya sebagai berikut.

- 1) Pelatihan kerja (X<sub>1</sub>) nilai absolut sebesar 0,106 dengan Monte-carlo (sig.2-tiled) 0,722 lebih besar 0,05 (0,722 > 0,05) Artinya menolak

hipotesis nol yang berarti variabel Pelatihan kerja ( $X_1$ ) berdistribusi normal.

- 2) Pembagian kerja ( $X_2$ ), nilai absolut sebesar 0,136 dengan Monte-carlo (sig.2-tailed) 0,421 lebih besar 0,05 ( $0,421 > 0,05$ ) Artinya menolak hipotesis nol yang berarti data Pembagian kerja ( $X_2$ ) berdistribusi normal.
- 3) Lingkungan kerja ( $X_3$ ), nilai absolut sebesar 0,078 dengan Monte-carlo (sig.2-tailed) 0,951 lebih besar 0,05 ( $0,951 > 0,05$ ) Artinya menolak hipotesis nol yang berarti data Lingkungan kerja ( $X_3$ ) berdistribusi normal.
- 4) Produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ), nilai absolut = 0,108 dengan Monte-carlo (sig.2-tailed) 0,704 lebih besar 0,05 ( $0,704 > 0,05$ ) Artinya menolak hipotesis nol yang berarti data Produktivitas karyawan ( $Y$ ) berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Deteksi multikolinearitas pada suatu model dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $< 10$  dan nilai *Tolerance*  $< 1$  maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

Tabel 15  
Hasil Uji Multikolieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan kerja ( $X_1$ )	0,397	2,521
	Pembagian kerja ( $X_2$ )	0,473	2,113
	Lingkungan kerja ( $X_3$ )	0,356	2,806

Sumber : Data Diolah Spss Windows 21

Output SPSS tersebut dapat dilihat bahwa nilai VIF dari ke 3 variabel independen yaitu (a) Pelatihan kerja ( $X_1$ ) = 2,521 (b) Pembagian kerja ( $X_2$ ) = 2,113 dan (c) Lingkungan kerja ( $X_3$ ) = 2,806 memiliki VIF tidak lebih dari 10. Sedangkan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1. Maka dapat dinyatakan model regresi berganda terbebas dari uji Multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

Hasil output SPSS oautokorelasi sebagai berikut:

Tabel 16 Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1,692

Sumber : Data Diolah Spsss Windows 21

Nilai Durbin Watson (DW) = 1,692 dibandingkan dengan nilai tabel dengan taraf signifikan 5%, sampel 40 dan jumlah variabel independen = 3 (K=3) diperoleh sebagai berikut:

Tabel 17  
Durbin Waston Test Bound

	K=3	
N	$D_i$	$D_u$
6	...	...
7	...	...
8	0,368	2,287
...	...	...
...	...	...
40	1,338	1,658

Sumber : *Durbin Waston d Statistik Significance Points for  $d_i$  and  $d_u$  at 0,05 Level of Significance (Gozali, 2016:459)*

Dengan Uji Durbin Watson (DW-Test)

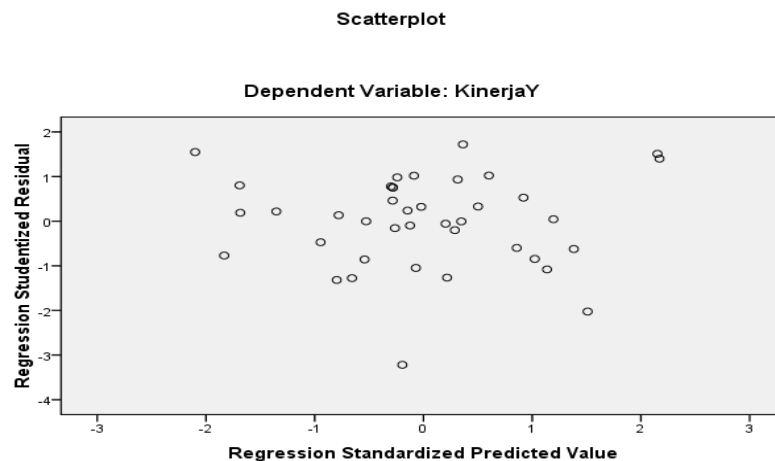
Ho : Tidak ada autokorelasi ( $R=0$ )

Ha : Ada autokorelasi ( $R=0$ )

Hasil perbandingan nilai DW = 1,692 ternyata lebih besar dari batas ( $d_i$ ) = 1,338 dan kurang dari 3 - 1,658 (3- $d_u$ ) artinya tidak bisa menolak Ho yang menyatakan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Suatu model mengandung heteroskedastisitas jika nilai-nilai residunya membentuk pola sebaran yang meningkat, artinya secara terus menerus bergerak menjauh dari garis 0 (nol) atau terbentuk menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Output SPSS:



Gambar 5 Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa penyebaran plot yang terpecah dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

#### 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi berganda digunakan untuk menentukan pengaruh Pelatihan kerja ( $X_1$ ), Pembagian kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas kerja karyawan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 18  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sign.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.730	6.281		.753	.456
	Plthn Kerja X1	1.192	.200	.802	5.972	.000
	Pmbgn KerjaX2	.053	.119	.054	.440	.662
	Ling kerja X3	.031	.148	.029	.206	.838

a. Dependent Variable: Produktivitas Y

Sumber : Data Diolah Spss Windows 21

Ketiga variabel bebas (X) yaitu Pelatihan kerja ( $X_1$ ), Pembagian kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) dalam model regresi, variabel Pelatihan kerja ( $X_1$ ), itu signifikan, adapun variabel Pembagian kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) tidak signifikan. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas (memberikan gambaran mengenai hasil penelitian ini mempunyai kesempatan untuk benar) pada derajat kepercayaan 0,025. Selanjutnya hasil masing-masing variabel Pelatihan kerja ( $X_1$ ) = 0,000 Pembagian kerja ( $X_2$ ) = 0,662, dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) = 0,838. Variabel Pelatihan kerja sebesar 0,000 di bawah nilai derajat kepercayaan 0,025 sehingga dapat dikatakan bahwa Produktivitas kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh Pelatihan kerja ( $X_1$ ), Adapun variabel Pembagian kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,662 dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,838 > 0,025 (tidak signifikan).

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut.

$$Y = 4,730 + 1,192 (X_1) + 0,053 (X_2) + 0,031 (X_3)$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut interpretasinya adalah sebagai berikut.

1. Konstanta sebesar 4,730 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap tidak ada, maka rata-rata Produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 4,730
2. Koefisien regresi Pelatihan kerja ( $X_1$ ) sebesar 1,192 menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan pelatihan kerja sebesar 1 poin akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 1,192

3. Koefisien regresi Lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,053 menyatakan bahwa setiap kali terjadi penambahan pembagian kerja sebesar 1 poin akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,053.
4. Koefisien regresi lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,031 menyatakan bahwa setiap kali terjadi penambahan lingkungan kerja sebesar 1 poin akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,031

##### 5. Hasil Signifikansi Simultan ( Uji Statistik F)

Uji Signifikansi simultan (F test) yang dimaksudkan adalah apakah Pelatihan kerja ( $X_1$ ), Pembagian kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Varia Usaha Beton Brebes.

Tabel 19  
Uji Signifikansi Simultan ( Uji Statistik F)  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1278.842	3	426.281	34.553	.000 <sup>a</sup>
	Residual	444.133	36	12.337		
	Total	1722.975	39			

a. Predictors: (Constant), Ling Kerja X3, Pembgn Kerja X2, Plthn Kerja X1

b. Dependent Variable: Produktivitas Y

Sumber : Data Diolah Spss Windows 21

Berdasarkan uji Analisis of variance (Anova) atau F Test diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 34.553 maka dapat dilihat dari probabilitas (memberikan gambaran mengenai hasil penelitian ini mempunyai kesempatan untuk benar) pada derajat kepercayaan 0,025. Karena nilai derajat kepercayaan (sign) hasilnya adalah  $= 0,000$  artinya  $0,000 < 0,025$  sehingga

model regresi linear berganda tersebut, dapat digunakan untuk memprediksi Produktivitas karyawan atau dapat dikatakan bahwa Pelatihan kerja ( $X_1$ ), Pembagian kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ), berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ).

Kriteria penilaian hipotesis pada uji F ini adalah :

$\rho(\text{Value}) > 0,025 = \text{ditolak}$

$\rho(\text{Value}) < 0,025 = \text{diterima.}$

Hasil output SPSS di atas,  $F = 34.553$  ; Sig. 0,000 (  $0,000 < 0,05$ ) menunjukkan secara simultan Pelatihan kerja ( $X_1$ ), Pembagian kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) PT Varia Usaha Beton Brebes, terbukti secara empiris.

## **6. Hasil Uji t**

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya, yakni Pelatihan kerja ( $X_1$ ), Pembagian kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) yang secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap Produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan  $t_{\text{hitung}}$  dengan  $t_{\text{tabel}}$  atau dengan melihat kolom signifikansi (Sig) pada t hitung.



Tabel 20  
Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sign.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.730	6.281		.753	.456
	PlthnKerjaX1	1.192	.200	.802	5.972	.000
	PmbgnKerjaX2	.053	.119	.054	.440	.662
	LingkerjaX3	.031	.148	.029	.206	.838
a. Dependent Variable: Produktivitas Y						

Sumber : Data Diolah Spss Windows 21

Output SPSS tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel secara parsial tertulis pada kolom signifikan (Sig) yang menunjukkan nilai konstanta 0,456, nilai ( $X_1$ ) = 0,000 ; nilai ( $X_2$ ) = 0,663 dan nilai ( $X_3$ ) = 0,838 dapat dijelaskan sebagai berikut.

- a. Pelatihan kerja ( $X_1$ ), dalam model regresi berganda berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Probabilitas sebesar 0,000 signifikan pada 0,025 atau ( $0,000 < 0,025$ ), disimpulkan bahwa hipotesis ( $H_1$ ) “ada pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan PT Varia Usaha Beton Brebes”, diterima.
- b. Pembagian kerja ( $X_2$ ), dalam model regresi berganda tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Probabilitas sebesar 0,663 tidak signifikan pada 0,025 atau ( $0,663 > 0,025$ ), sehingga hipotesis ( $H_2$ ) “ada pengaruh Pembagian kerja, terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Varia Usaha Beton Brebes”, ditolak.
- c. Lingkungan kerja ( $X_3$ ), dalam model regresi berganda tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Probabilitas sebesar 0,838

tidak signifikan pada 0,025 atau ( $0,838 > 0,025$ ), sehingga hipotesis ( $H_3$ ) “ada pengaruh Lingkungan kerja, terhadap Produktivitas karyawan PT Varia Usaha Beton Brebes”, ditolak.

## 7. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen Pelatihan kerja ( $X_1$ ), Pembagian kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ).

Tabel 21  
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 <sup>a</sup>	.742	.721	3.512

a. Predictors: (Constant), LingKerjaX3, PembgnKerjaX2, PlthnKerjaX1

b. Dependent Variable: Produktivitas Y

Sumber : Data Di Olah Spss Windows 21

Dari hasil output SPSS *model summary* besarnya *adjusted R square* adalah 0,721 hal ini berarti 72,10% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen, yakni variabel Pelatihan kerja ( $X_1$ ), Pembagian kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ). Selebihnya ( $100\% - 72,10\% = 27,90\%$ ), dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model. *Standar error of the estimate* (SEE) merupakan suatu ukuran yang menunjukkan seberapa tepat prediksi untuk variabel Y berdasarkan variabel X atau sebaliknya, seberapa tidak akuratnya estimasi tersebut, diperoleh sebesar 3,512 semakin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel Produktivitas karyawan.

## B. Pembahasan

PT. Varia Usaha Beton Brebes merupakan perusahaan beton yang tidak hanya mampu mensuplai proyek-proyek retail dan swasta berskala menengah tapi juga menangani Mega Proyek Pemerintah. Perusahaan memiliki pengalaman yang cukup banyak dibidang penyediaan Beton Siap Pakai, mulai dari skala retail hingga proyek jangka panjang antara lain pembangunan pabrik, gedung bertingkat, maupun infrastruktur seperti jalan tol, jembatan, pelabuhan yang memerlukan kontinuitas suplai dan stabilitas mutu.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, perusahaan menyelenggarakan dan merekomendasikan agar para karyawannya mengikuti pelatihan kerja di dalam perusahaan atau di luar perusahaan sesuai deskripsi job. Demikian pula pembagian kerja, serta berusaha merencanakan lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan karyawan agar produktif dan memiliki produktivitas yang optimal. Namun dari sisi bidang kegiatan perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan beton siap pakai untuk pembangunan pabrik, gedung bertingkat, jalan tol, jembatan, pelabuhan, dan sebagainya maka kecenderungan skill utama bagi karyawan adalah kemampuan menggunakan sarana prasarana (alat) produksi seperti peralatan *Batching Plant* (sistem basah/kering), *Truck Mixer*, Pompa Beton, Semen Tengker, *Carmix* serta peralatan pendukung lainnya.

### 1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung} 5,972 > t_{tabel} 2,045$ . Hal ini menunjukan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Anwar syaeful

(2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan Pelatihan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Implikasi teoritis pelatihan kerja para karyawan pada PT Varia Usaha Beton Brebes pada dasarnya merujuk pendapat Sedarmayanti (2016:177-178) bahwa pelatihan adalah proses membantu pegawai agar memperoleh efektivitas dalam pekerjaan yang ditetapkan dari perusahaan, baik pekerjaan yang sedang dilakukan atau pekerjaan yang akan datang melalui pengembangan, kebiasaan, pikiran dan tindakan kecakapan, pengetahuan dan sikap.

Pelatihan kerja karyawan dalam praktik di lapangan atau dengan perkataan lain, bahwa pelatihan kerja tentu memiliki keterkaitan (implikasi) secara praktis terhadap para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Hal ini dapat dirasakan bahwa pelatihan kerja bagi para karyawan merupakan kebutuhan vital, artinya untuk mengoperasikan peralatan sebagaimana tersebut di atas sangat diperlukan pemahaman terhadap operasionalisasi penggunaan peralatan kerja. Pelatihan kerja dilaksanakan terhadap para karyawan agar karyawan mampu mengoperasikan seluruh peralatan (alat-alat produksi) agar mampu memproduksi bahan beton yang diinginkan oleh pengguna atau pembeli. Pelatihan kerja, bertujuan untuk meningkatkan penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja untuk kebutuhan sekarang. Pengembangan bersifat luar karena menyangkut banyak aspek, seperti peningkatan dalam keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap dan kepribadian.

Pelatihan kerja dalam penelitian ini diperoleh melalui data primer yaitu

melalui sebaran kuesioner yang diberikan kepada karyawan. Hasil kuesioner tersebut selanjutnya dianalisis secara statistik dengan analisis regresi berganda mengingat variabel yang diteliti tidak hanya pelatihan kerja, tetapi ada dua variabel lain yakni variabel pembagian kerja dan variabel lingkungan kerja.

Data pelatihan kerja dalam analisis regresi berganda yang diolah dengan program SPSS for Window Versi 21 hasilnya ternyata berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Secara statistik, nilai probabilitas sebesar 0,000 signifikan pada 0,025 atau ( $0,000 < 0,025$ ). Artinya hipotesis ( $H_1$ ) yang menyatakan “ada pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan PT Varia Usaha Beton Brebes”, diterima.

Dalam penelitian ini, adanya pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan telah dikuatkan oleh para peneliti terdahulu. Antara lain oleh Hendri Rosa (2015), Sigit DwiHatmojo dan Raymod (2016), serta Tielung dkk (2014) bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas baik secara parsial maupun simultan.

Produktivitas karyawan dipahami sebagai prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Bagi PT Varia Usaha Beton Brebes kemahiran menggunakan alat-alat berat produksi seperti peralatan *Batching Plant* (sistem basah/kering), *Truck Mixer*, Pompa Beton, Semen Tengker, *Carmix* dan sebagainya harus melalui pelatihan, sebab tanpa dilatih tentu tidak akan mampu bekerja dengan optimal.

## 2. Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,662 lebih besar dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  0,440 <  $t_{tabel}$  2,080. Hal ini menunjukkan bahwa Pembagian kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan. Sedangkan hasil penelitian terdahulu menurut Romalio Norman Maudoma (2017) menunjukkan bahwa pembagian kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan

Keterkaitannya teori mengenai pembagian kerja merujuk pada pendapat Fakhrian (2013:3) bahwa pembagian kerja merupakan pengelompokan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan kedalam satu kelompok bidang pekerjaan. Bagi PT Varia Usaha Beton Brebes sejak pertama rekrutmen karyawan yang dilanjutkan dengan wawancara ketika karyawan diterima untuk bekerja, pembagian kerja telah diberikan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Namun bagi mayoritas tenaga operasional, secara praktis yang lebih diutamakan adalah kemampuan dan kemahiran dalam menggunakan alat-alat berat produksi.

Bagi PT Varia Usaha Beton Brebes, pembagian kerja ( $X_2$ ), dalam model regresi berganda tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Probabilitas sebesar 0,663 tidak signifikan pada 0,025 atau ( $0,663 > 0,025$ ), sehingga hipotesis ( $H_2$ ) “ada pengaruh Pembagian kerja, terhadap Produktivitas karyawan PT. Varia Usaha Beton Brebes”, ditolak. Hasil ini dikuatkan temuan penelitian oleh Taroreh dkk (2017), demikian pula temuan Nurhamiden dan Trang (2015) bahwa pembagian kerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas .

Dalam konteks ini, pembagian kerja saja ternyata belum cukup mengingat tuntutan produktivitas adalah terpenuhinya kebutuhan stakeholder yakni perusahaan-perusahaan yang akan membangun jalan tol, membangun jembatan, serta gedung-gedung bertingkat, dan sebagainya.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,838 lebih besar dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  0,206 <  $t_{tabel}$  2,074. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan hasil penelitian terdahulu menurut Wahyuningsih, Sri (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Secara teoritis lingkungan kerja merujuk pada pendapat Mardiana (2005:15) bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Bagi PT Varia Usaha Beton Brebes lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Karyawan yang bekerja pada lingkungan kerja baik dengan sarana kerja yang memenuhi dan mendukung kelancaran tugas-tugas rutin, cenderung dapat mempengaruhi dirinya untuk meningkatkan produktivitasnya.

Di PT Varia Usaha Beton Brebes temuan variabel lingkungan kerja dalam model regresi berganda tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Probabilitas sebesar 0,838 tidak signifikan pada 0,025 atau ( $0,838 > 0,025$ ), sehingga hipotesis ( $H_3$ ) “ada pengaruh Lingkungan

kerja, terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Varia Usaha Beton Brebes”, ditolak.

Temuan yang sama terkait hasil penelitian tersebut diperoleh dari Mamangkey, Tumbel dan Uhing (2015), bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan. Dapat diartikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Dalam hal ini manajemen perusahaan harus lebih memperhatikan hal-hal yang termasuk dalam lingkungan kerja, agar setiap karyawan memiliki rasa kenyamanan dalam menyelesaikan setiap tugas yang ada. Demikian pula temuan penelitian oleh Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) bahwa Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh (tidak signifikan) terhadap produktivitas kerja karyawan.

Secara praktis, bagi PT. Varia Usaha Beton Brebes lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi yang pada dasarnya berbeda dengan lingkungan kerja pada perusahaan jasa, perkantoran pemerintah, perbankan, dan sebagainya. Artinya lingkungan kerja bagi mayoritas karyawan itu berupa peralatan berat untuk meningkatkan produktivitas, yakni terpenuhinya kebutuhan stakeholder yakni perusahaan-perusahaan yang akan membangun jalan tol, membangun jembatan, serta gedung-gedung bertingkat, dan sebagainya.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan teori-teori dan analisis data tentang pelatihan kerja, pembagian kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT Varia Usaha Beton Brebes dapat disimpulkan bahwa :

1. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Varia Usaha Beton Brebes.
2. Pembagian kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Varia Usaha Beton Brebes.
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Varia Usaha Beton Brebes.
4. Pelatihan kerja, Pembagian kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Varia Usaha Beton Brebes.
5. Persentasi konstribusi variabel berarti 72,10% variasi produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan kerja, pembagian kerja, dan lingkungan kerja. Selebihnya 27,90%, dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

#### **B. Saran**

1. Bagi perusahaan
  - a. Pelatihan kerja bagi karyawan PT Varia Usaha Beton Kabupaten Brebes telah dilaksanakan optimal, namun ada baiknya apabila karyawan yang telah

mengikuti pelatihan kerja dan terampil dalam menggunakan peralatannya diberi kompensasi yang mencukupi.

- b. Pembagian kerja karyawan PT Varia Usaha Beton Kabupaten Brebes perlu diperjelas dan dievaluasi setiap periode (misal tiap 3/6 bulan) agar karyawan merasa dikontrol/diawasi
  - c. Lingkungan kerja karyawan PT Varia Usaha Beton Kabupaten Brebes, perlu mendapat perhatian untuk dilengkapi dengan sarana yang mencukupi kebutuhan karyawan seperti Mushola, kantin, dan ruang peralatan yang rapi.
2. Bagi peneliti selanjutnya
- a. Bagi para peneliti selanjutnya diharapkan bisa menambahkan jumlah variabel lain seperti komunikasi ataupun kepuasan kerja.
  - b. Menambahkan wawasan bagi peneliti lain tentang hasil penelitian dan dapat untuk penelitian selanjutnya.
  - c. Pada peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian kali ini dan lebih dikembangkan

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, K., Mujiati, N. W., & Tama, I. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anwar, Syaeful (2012) Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Unit Produksi Pada PT. Misaja Mitra Pati Factory Kabupaten Pati Program Studi Manajemen - S1, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro Semarang <http://dinus.ac.id/>
- Ayon , T. (2012). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: ORYZA.
- Badriyah, M. (2017). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Warnanti Asri (2015) Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusijakarta Raya Dan Tangerang Area Lenteng Agung.Jurnal Paradigma vol.12 no.2 146-157 <https://www.neliti.com/publications/115787/gaya-kepemimpinan-disiplin-kerja-dan-lingkungan-kerja-pengaruhnya-terhadap-produ>
- Darma, G. S., & Dewi, d. S. (2017, Februari). *Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penempatan dan Kinerja Karyawan*, 14. No. 1, .
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip- Prinsip Perilaku Organisasi* . Surabaya: PT. Temprina Media Grafik .
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources Management* (14 ed.). Jakarta : Salemba Empat.
- Sriathi, Anak Agung Ayu Dan Putu Ayu Lestari (2015) Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar Jurnal Manajemen Bisnis Vol.14 (No.1) 1071-1084 <https://www.neliti.com/publications/249310/pengaruh-pelatihan-kerja-lingkungan-kerja-fisik-serta-motivasi-terhadap-produkti>
- Didit, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Temprina Media Grafika.

- Fahmi , I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi* . Bandung: Alfabeta.
- Pratiwi Afrillia,Akhirman,myma sofia (2016) Pengaruh Pengalaman Kerja,Kemampuan Kerja, Fasilitas, Pembagian Kerja Dan Teamwork Terhadap Produktivitas Kerja Nelayan Budidaya Kuda Laut Kampung X 1-15 <http://repository.umrah.ac.id>
- Maudoma Norman Romalio (2017) Pengaruh Pengalaman Kerja , Pembagian Kerja Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan PT PLN (Prasero) Area Menando Jurnal EMBA Vol.5(No.2),Hal.1846-1851 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16403/15902>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23*. Semarang: BPUD.
- Handoko , T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2 ed.). Yogyakarta: BP-FE.
- Harits, B. (2005). *Teori Organisasi*. Bandung: Insani Press.
- Hasibuan , M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Listiowati Prihastuti (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerjabadan Pendapatan Daerah Provinsi Banten Hal. 1-15 <https://Osf.Io/N5te6>
- Hermawan, A. (2016). *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif* . Jakarta : Grasindo.
- Juliansyah, N. (2014). *Analisis Data Penelitian Ekonomi dan Manajemen* . Jakarta: Grasindo.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Psikolohi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Alimudin, Dkk (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pasca Panen Padi Di Desa Lara. *Jurnal Teknologi* Vol.14(No.1),1988-1991 <file:///C:/Users/ACER/Downloads/354-1115-1-PB>.
- Pabundu, M., & Tika. (2016). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedamaryanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.

- Siagian, S. (2002). *Kiat Menengingkatkan Produktivitas Kerja* . Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta : STIE YKPN.
- Stephen , j. T., & Robbins , P. (2015). *Perilaku Organisasi* . Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2014). *Statistika untuk Penelitian* . Bandung: Alfabeta.
- Wahyuningsih,Sri ( 2018 , Juli ) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Wasketa*, 1-10. <https://mail.google.com>
- Sunyoto, D. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS (Center For Academi Publishing Service).
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: caps.
- Suwatno, & Yuniarsi, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Uha, I. N. (2017). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja* (Cetakan Ke 3 ed.). Depok: Kencana.
- Uno, B. H., & Lamatenggo, N. (2014). *Teori Kinerja dan Pengukuran* . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- W, R. L., & Terry, G. R. (2014). *Dasar - Dasar Manajemen* . Jakarta: PT. Bumi Aksara.

## **LAMPIRAN : KUESIONER**

### **KATA PENGANTAR**

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner  
Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan, Pembagian Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT.Varia Usaha Beton Kabupaten Brebes

Kepada Yth  
Bapak/Ibu/Sdr  
Di tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan penelitian, kami Mahasiswa Fakultas Ekonomidan BisnisUniversitas Pancasakti Tegal, mohon partisipasi dari Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner yang telah kami sediakan.

Adapun data yang kami minta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan Bapak/Ibu/Sdr selama ini. Kami akan menjaga kerahasiaannya karena data ini hanya untuk kepentingan penelitian.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini.Kami memberikan jangka waktu selama satu minggu setelah kuesioner ini kami sebarakan, agar Bapak/Ibu/Sdr dapat segera mengembalikannya kepada kami.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan banyak terima kasih.

Tegal, Mei 2020

Hormat Saya,

Puji Ananda

## **KUESIONER PENELITIAN**

Sebelum menjawab pertanyaan kuesioner ini, mohon Saudara mengisi data terlebih dahulu (Jawaban yang saudara berikan akan diperlakukan secara rahasia)

### **A. DATA RESPONDEN**

1. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki  
b. Perempuan
2. Pendidikan Terakhir : a. SD/SMP  
b. SMA  
c. DIII/S1  
d. S2
3. Umur : a. 25-35 tahun  
b. 35-40 tahun  
c. 40-45 tahun  
d. >45 tahun
4. Masa Kerja : a. < 1 tahun  
b. 1-5 tahun  
c. 6-10 tahun  
d. > 11 tahun

### **B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

1. Mohon dengan hormat dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk menanggapi seluruh pernyataan yang ada.
2. Beri tandacheck list(✓) pada kolom yang tersedia

### **C. KETERANGAN JAWABAN**

Sangat Tidak Setuju (STS)

Tidak Setuju (TS)

Netral (N)

Setuju (S)

Sangat Setuju (SS)

### 1. Kuesioner Produktivitas Karyawan (Y)

No	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini					
2	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerja saya					
3	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
4	Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan					
5	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik					
6	Dalam mengerjakan saya selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan					
7	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan					
8	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan					
9	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
10	Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan pegawai dan perusahaan					
11	Saya selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian					
12	Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan					
13	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan					
14	Metode pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan sudah cukup efisien					
15	Saya terkadang melebihi batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
16	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					



## 2. Kuesioner Pelatihan (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mengikuti pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan					
2	Instruktur dalam memberi pelatihan dirasakan menguasai materi sehingga mudah dipahami peserta pelatihan					
3	Karyawan peserta pelatihan diberi motivasi agar semangat mengikuti pelatihan					
4	Seleksi dilakukan terhadap karyawan yang mengikuti pelatihan agar diketahui kemampuan yang sebenarnya					
5	Saya merasakan materi pelatihan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas rutin					
6	Saya merasakan materi pelatihan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas rutin					
7	Saya merasakan materi pelatihan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas rutin					
8	Sosialisasi tujuan pelatihan dirasakan dapat memberikan pemahaman terhadap tujuan bekerja di perusahaan					
9	Cara yang dilakukan pelatih, benar-benar memilikisasaran dan tujuan yang jelas					
10	Saya merasakan adanya peningkatan skil setelah mengikuti pelatihan					
11	Pengetahuan saya meningkat bertambah setelah memahami materi pelatihan yang saya ikuti.					

### 3. Kuesioner Pembagian Kerja (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Rincian aktivitas karyawan dipahami agar saya dapat hadir tepat pada waktunya.					
2	Rincian aktivitas karyawan digunakan agar saya dapat menyelesaikan tugas-tugas rutin.					
3	Rincian aktivitas karyawan dipahami supaya dapat pulang tepat pada waktunya.					
4	Pembagian kerja di kantor saya dirinci sesuai dengan petunjuk pelaksanaan yang ada.					
5	Pembagian kerja di kantor saya dirinci sesuai dengan petunjuk teknis yang ada.					
6	Pembagian kerja di kantor saya dirinci sesuai dengan pedoman kerja yang berlaku.					
7	Beban tugas karyawan berupa tugas rutin yang dibagi habis oleh manajer personalia.					
8	Beban tugas karyawan di kantor saya, diambil dari Tupoksi masing-masing unit kerja.					
9	Beban tugas karyawan di kantor saya setidaknya ada 5-12 jenis pekerjaan yang mudah dilakukan.					
10	Pembagian kerja di kantor saya digunakan agar mampu menyelesaikan tugas-tugas rutin.					
11	Karyawan yang memahami pekerjaan biasanya mampu menunjukkan hasil kerja yang baik.					
12	Pembagian kerja di kantor saya digunakan agar karyawan mampu bekerja setiap saat.					
13	Pemberian tugas di perusahaan saya, dirasakan merata sehingga tidak ada karyawan yang iri					
14	Pemberian tugas di perusahaan saya, dirasakan merata sehingga tidak diskriminatif					
15	Penempatan karyawan di perusahaan saya, disesuaikan dengan keahlian tiap karyawan.					
16	Penempatan karyawan itu dilakukan agar karyawan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.					
17	Penempatan karyawan disesuaikan pembagian kerja agar karyawan dapat bekerja secara optimal.					
18	Di perusahaan saya dilakukan penilaian pekerjaan, agar hasil kerja karyawan dapat dievaluasi					
19	Di perusahaan saya memiliki standar penilaian pekerjaan saat ini dan yang akan datang untuk mengetahui peningkatan hasil kerja masing-masing unit kerja.					

#### 4. Kuesioner Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya dapat bekerja dengan tenang didukung oleh penerangan cahaya yang terang di ruang kerja					
2	Saya dapat bekerja dengan fresh didukung oleh penerangan cahaya yang terang di ruang kerja					
3	Selama ini kelancaran tugas-tugas saya terbantu oleh penerangan cahaya yang terang di ruang kerja					
4	Suhu udara di ruang kerja saya, sirkulasi udara baik sehingga dapat mendukung saya dalam bekerja					
5	Suhu udara di ruang kerja saya, cukup sejuk sehingga saya merasa nyaman bekerja					
6	Kondisi suhu udara di ruang kerja saya normal-normal saja, sehingga saya dapat bekerja maksimal					
7	Lingkungan kerja yang bising memungkinkan karyawan dapat terganggu konsentrasinya					
8	Lingkungan kerja yang bising memungkinkan karyawan tidak fokus dalam bekerja.					
9	Lingkungan kerja yang bising memungkinkan karyawan tidak optimal dalam bekerja					
10	Penggunaan warna di ruang kerja saya merasa nyaman dipandang mata					
11	Penggunaan warna di ruang kerja yang cerah dapat meningkatkan gairah kerja saya					
12	Penggunaan warna yang baik dapat meningkatkan semangat kerja.					
13	Ruang gerak yang bebas di ruang kerja karyawan menunjukkan tata ruang yang baik.					
14	Ruang gerak yang bebas di ruang kerja karyawan menunjukkan agar karyawan mudah melakukan aktivitas.					
15	Ruang gerak yang bebas di ruang kerja karyawan menunjukkan agar karyawan lancar bekerja					
16	Keamanan bekerja bagi karyawan setidaknya dapat melindungi fisik					
17	Keamanan bekerja bagi karyawan supaya dapat dirasakan agar secara Psikologis karyawan aman					
18	Keamanan bekerja bagi karyawan yang diterapkan di perusahaan agar karyawan merasa tenang dalam bekerja					

## LAMPIRAN HASIL SUCCESIVE INTERVAL

Skor Hasil Kuesioner Produktivitas Karyawan (Y)																	
No. Resp	Produktivitas Karyawan (Y)																Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	60
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
8	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
9	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
11	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
12	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
13	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
15	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
17	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
18	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
20	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
21	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
23	4	3	4	4	3	5	3	4	2	2	3	3	5	4	3	3	55
24	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
26	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
27	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
28	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	50
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
30	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
34	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
35	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
36	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	64
37	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	62
38	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	5	4	56
39	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	53
40	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	77
Total	155	155	154	157	154	156	152	156	152	152	157	154	156	156	157	154	2477

Successive Detail							
Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	2,000	1,000	0,025	0,025	0,058	-1,960	1,000
	3,000	12,000	0,300	0,325	0,360	-0,454	2,333
	4,000	18,000	0,450	0,775	0,300	0,755	3,471
	5,000	9,000	0,225	1,000	0,000		4,671
2,000	2,000	1,000	0,025	0,025	0,058	-1,960	1,000
	3,000	13,000	0,325	0,350	0,370	-0,385	2,378
	4,000	16,000	0,400	0,750	0,318	0,674	3,469
	5,000	10,000	0,250	1,000	0,000		4,609
3,000	2,000	1,000	0,025	0,025	0,058	-1,960	1,000
	3,000	13,000	0,325	0,350	0,370	-0,385	2,378
	4,000	17,000	0,425	0,775	0,300	0,755	3,504
	5,000	9,000	0,225	1,000	0,000		4,671
4,000	2,000	1,000	0,025	0,025	0,058	-1,960	1,000
	3,000	11,000	0,275	0,300	0,348	-0,524	2,286
	4,000	18,000	0,450	0,750	0,318	0,674	3,404
	5,000	10,000	0,250	1,000	0,000		4,609
5,000	2,000	1,000	0,025	0,025	0,058	-1,960	1,000
	3,000	13,000	0,325	0,350	0,370	-0,385	2,378
	4,000	17,000	0,425	0,775	0,300	0,755	3,504
	5,000	9,000	0,225	1,000	0,000		4,671
6,000	2,000	1,000	0,025	0,025	0,058	-1,960	1,000
	3,000	13,000	0,325	0,350	0,370	-0,385	2,378
	4,000	15,000	0,375	0,725	0,334	0,598	3,436
	5,000	11,000	0,275	1,000	0,000		4,551
7,000	2,000	1,000	0,025	0,025	0,058	-1,960	1,000
	3,000	14,000	0,350	0,375	0,379	-0,319	2,421
	4,000	17,000	0,425	0,800	0,280	0,842	3,571
	5,000	8,000	0,200	1,000	0,000		4,738
8,000	2,000	1,000	0,025	0,025	0,058	-1,960	1,000
	3,000	11,000	0,275	0,300	0,348	-0,524	2,286
	4,000	19,000	0,475	0,775	0,300	0,755	3,438
	5,000	9,000	0,225	1,000	0,000		4,671
9,000	2,000	2,000	0,050	0,050	0,103	-1,645	1,000
	3,000	13,000	0,325	0,375	0,379	-0,319	2,213
	4,000	16,000	0,400	0,775	0,300	0,755	3,261
	5,000	9,000	0,225	1,000	0,000		4,396
10,000	2,000	2,000	0,050	0,050	0,103	-1,645	1,000
	3,000	13,000	0,325	0,375	0,379	-0,319	2,213
	4,000	16,000	0,400	0,775	0,300	0,755	3,261
	5,000	9,000	0,225	1,000	0,000		4,396
11,000	2,000	1,000	0,025	0,025	0,058	-1,960	1,000
	3,000	12,000	0,300	0,325	0,360	-0,454	2,333
	4,000	16,000	0,400	0,725	0,334	0,598	3,403
	5,000	11,000	0,275	1,000	0,000		4,551
12,000	2,000	1,000	0,025	0,025	0,058	-1,960	1,000
	3,000	13,000	0,325	0,350	0,370	-0,385	2,378
	4,000	17,000	0,425	0,775	0,300	0,755	3,504
	5,000	9,000	0,225	1,000	0,000		4,671
13,000	2,000	1,000	0,025	0,025	0,058	-1,960	1,000
	3,000	12,000	0,300	0,325	0,360	-0,454	2,333
	4,000	17,000	0,425	0,750	0,318	0,674	3,437
	5,000	10,000	0,250	1,000	0,000		4,609
14,000	2,000	1,000	0,025	0,025	0,058	-1,960	1,000
	3,000	11,000	0,275	0,300	0,348	-0,524	2,286
	4,000	19,000	0,475	0,775	0,300	0,755	3,438
	5,000	9,000	0,225	1,000	0,000		4,671
15,000	2,000	1,000	0,025	0,025	0,058	-1,960	1,000
	3,000	11,000	0,275	0,300	0,348	-0,524	2,286
	4,000	18,000	0,450	0,750	0,318	0,674	3,404
	5,000	10,000	0,250	1,000	0,000		4,609
16,000	2,000	1,000	0,025	0,025	0,058	-1,960	1,000
	3,000	13,000	0,325	0,350	0,370	-0,385	2,378
	4,000	17,000	0,425	0,775	0,300	0,755	3,504
	5,000	9,000	0,225	1,000	0,000		4,671

Successive Interval															
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16
3,471	3,469	2,378	3,404	3,504	2,378	3,571	3,438	2,213	2,213	3,403	3,504	3,437	3,438	3,404	3,504
3,471	3,469	3,504	3,404	3,504	3,436	3,571	3,438	3,261	3,261	3,403	3,504	3,437	3,438	3,404	3,504
4,671	4,609	4,671	4,609	4,671	2,378	4,738	4,671	4,396	4,396	4,551	4,671	4,609	4,671	4,609	4,671
2,333	2,378	2,378	2,286	2,378	2,378	2,421	2,286	2,213	2,213	2,333	2,378	2,333	2,286	2,286	2,378
3,471	3,469	3,504	3,404	3,504	4,551	3,571	3,438	3,261	3,261	3,403	3,504	3,437	3,438	3,404	3,504
3,471	3,469	3,504	3,404	3,504	3,436	3,571	3,438	3,261	3,261	3,403	3,504	3,437	3,438	3,404	3,504
3,471	3,469	3,504	3,404	3,504	3,436	3,571	3,438	3,261	3,261	3,403	3,504	3,437	3,438	3,404	3,504
4,671	4,609	4,671	4,609	4,671	2,378	4,738	4,671	4,396	4,396	4,551	4,671	4,609	4,671	4,609	4,671
3,471	3,469	3,504	3,404	3,504	4,551	3,571	3,438	3,261	3,261	3,403	3,504	3,437	3,438	3,404	3,504
3,471	3,469	3,504	3,404	3,504	3,436	3,571	3,438	3,261	3,261	3,403	3,504	3,437	3,438	3,404	3,504
4,671	4,609	4,671	4,609	4,671	2,378	4,738	4,671	4,396	4,396	4,551	4,671	4,609	4,671	4,609	4,671
3,471	3,469	3,504	3,404	3,504	4,551	3,571	3,438	3,261	3,261	3,403	3,504	3,437	3,438	3,404	3,504
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,378	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
3,471	3,469	3,504	3,404	3,504	3,436	3,571	3,438	3,261	3,261	3,403	3,504	3,437	3,438	3,404	3,504
2,333	2,378	2,378	2,286	2,378	4,551	2,421	2,286	2,213	2,213	2,333	2,378	2,333	2,286	2,286	2,378
3,471	3,469	3,504	3,404	3,504	3,436	3,571	3,438	3,261	3,261	3,403	3,504	3,437	3,438	3,404	3,504
2,333	2,378	2,378	2,286	2,378	1,000	2,421	2,286	2,213	2,213	2,333	2,378	2,333	2,286	2,286	2,378
4,671	4,609	4,671	4,609	4,671	3,436	4,738	4,671	4,396	4,396	4,551	4,671	4,609	4,671	4,609	4,671
2,333	2,378	2,378	2,286	2,378	2,378	2,421	2,286	2,213	2,213	2,333	2,378	2,333	2,286	2,286	2,378
3,471	3,469	3,504	3,404	3,504	2,378	3,571	3,438	3,261	3,261	3,403	3,504	3,437	3,438	3,404	3,504
4,671	4,609	4,671	4,609	4,671	3,436	4,738	4,671	4,396	4,396	4,551	4,671	4,609	4,671	4,609	4,671
4,671	4,609	4,671	4,609	4,671	4,551	4,738	4,671	4,396	4,396	4,551	4,671	4,609	4,671	4,609	4,671
3,471	2,378	3,504	3,404	2,378	4,551	2,421	3,438	1,000	1,000	2,333	2,378	4,609	3,438	2,286	2,378
2,333	2,378	2,378	2,286	2,378	3,436	2,421	2,286	2,213	2,213	2,333	2,378	2,333	2,286	2,286	2,378
2,333	2,378	2,378	2,286	2,378	2,378	2,421	2,286	2,213	2,213	2,333	2,378	2,333	2,286	2,286	2,378
2,333	2,378	2,378	2,286	2,378	3,436	2,421	2,286	2,213	2,213	2,333	2,378	2,333	2,286	2,286	2,378
3,471	3,469	3,504	3,404	3,504	2,378	3,571	3,438	3,261	3,261	3,403	3,504	3,437	3,438	3,404	3,504
2,333	2,378	2,378	2,286	2,378	3,436	2,421	2,286	2,213	2,213	2,333	2,378	2,333	3,438	2,286	2,378
4,671	4,609	4,671	4,609	4,671	4,551	4,738	4,671	4,396	4,396	4,551	4,671	4,609	4,671	4,609	4,671
3,471	3,469	3,504	3,404	3,504	4,551	3,571	3,438	3,261	3,261	3,403	3,504	3,437	3,438	3,404	3,504
3,471	3,469	3,504	3,404	3,504	3,436	3,571	3,438	3,261	3,261	3,403	3,504	3,437	3,438	3,404	3,504
2,333	2,378	2,378	2,286	2,378	2,378	2,421	2,286	2,213	2,213	2,333	2,378	2,333	2,286	2,286	2,378
4,671	4,609	4,671	4,609	4,671	4,551	4,738	4,671	4,396	4,396	4,551	4,671	4,609	4,671	4,609	4,671
2,333	4,609	2,378	2,286	2,378	2,378	2,421	2,286	2,213	2,213	2,333	2,378	2,333	2,286	2,286	2,378
3,471	2,378	3,504	3,404	3,504	4,551	3,571	3,438	3,261	3,261	3,403	3,504	3,437	3,438	3,404	3,504
3,471	3,469	3,504	3,404	3,504	4,551	2,421	3,438	3,261	3,261	4,551	3,504	3,437	3,438	3,404	2,378
3,471	2,378	3,504	3,404	3,504	3,436	3,571	3,438	3,261	3,261	3,403	3,504	3,437	3,438	3,404	2,378
2,333	2,378	2,378	4,609	2,378	2,378	2,421	3,438	2,213	2,213	4,551	2,378	2,333	2,286	4,609	3,504
2,333	3,469	2,378	2,286	2,378	3,436	3,571	2,286	2,213	2,213	2,333	2,378	2,333	2,286	3,404	3,504
4,671	4,609	4,671	4,609	4,671	3,436	2,421	4,671	4,396	4,396	4,551	4,671	4,609	4,671	4,609	4,671

## Skor Hasil Kuesioner Pelatihan Kerja (X1)

Successive Detail							
Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	2,000	1,000	0,025	0,025	0,058	-1,960	1,000
	3,000	12,000	0,300	0,325	0,360	-0,454	2,333
	4,000	18,000	0,450	0,775	0,300	0,755	3,471
	5,000	9,000	0,225	1,000	0,000		4,671
2,000	2,000	1,000	0,025	0,025	0,058	-1,960	1,000
	3,000	13,000	0,325	0,350	0,370	-0,385	2,378
	4,000	17,000	0,425	0,775	0,300	0,755	3,504
	5,000	9,000	0,225	1,000	0,000		4,671
3,000	2,000	1,000	0,025	0,025	0,058	-1,960	1,000
	3,000	13,000	0,325	0,350	0,370	-0,385	2,378
	4,000	16,000	0,400	0,750	0,318	0,674	3,469
	5,000	10,000	0,250	1,000	0,000		4,609
4,000	2,000	1,000	0,025	0,025	0,058	-1,960	1,000
	3,000	11,000	0,275	0,300	0,348	-0,524	2,286
	4,000	18,000	0,450	0,750	0,318	0,674	3,404
	5,000	10,000	0,250	1,000	0,000		4,609
5,000	2,000	1,000	0,025	0,025	0,058	-1,960	1,000
	3,000	11,000	0,275	0,300	0,348	-0,524	2,286
	4,000	18,000	0,450	0,750	0,318	0,674	3,404
	5,000	10,000	0,250	1,000	0,000		4,609
6,000	2,000	1,000	0,025	0,025	0,058	-1,960	1,000
	3,000	14,000	0,350	0,375	0,379	-0,319	2,421
	4,000	16,000	0,400	0,775	0,300	0,755	3,536
	5,000	9,000	0,225	1,000	0,000		4,671
7,000	2,000	1,000	0,025	0,025	0,058	-1,960	1,000
	3,000	14,000	0,350	0,375	0,379	-0,319	2,421
	4,000	17,000	0,425	0,800	0,280	0,842	3,571
	5,000	8,000	0,200	1,000	0,000		4,738
8,000	2,000	1,000	0,025	0,025	0,058	-1,960	1,000
	3,000	11,000	0,275	0,300	0,348	-0,524	2,286
	4,000	19,000	0,475	0,775	0,300	0,755	3,438
	5,000	9,000	0,225	1,000	0,000		4,671
9,000	2,000	2,000	0,050	0,050	0,103	-1,645	1,000
	3,000	13,000	0,325	0,375	0,379	-0,319	2,213
	4,000	16,000	0,400	0,775	0,300	0,755	3,261
	5,000	9,000	0,225	1,000	0,000		4,396
10,000	2,000	2,000	0,050	0,050	0,103	-1,645	1,000
	3,000	13,000	0,325	0,375	0,379	-0,319	2,213
	4,000	16,000	0,400	0,775	0,300	0,755	3,261
	5,000	9,000	0,225	1,000	0,000		4,396
11,000	2,000	1,000	0,025	0,025	0,058	-1,960	1,000
	3,000	12,000	0,300	0,325	0,360	-0,454	2,333
	4,000	16,000	0,400	0,725	0,334	0,598	3,403
	5,000	11,000	0,275	1,000	0,000		4,551



Successive Interval										
x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11
3,471	3,504	2,378	4,609	3,404	2,421	3,571	3,438	2,213	2,213	3,403
3,471	3,504	3,469	3,404	3,404	3,536	3,571	3,438	3,261	3,261	3,403
4,671	4,671	4,609	4,609	4,609	4,671	4,738	4,671	4,396	4,396	4,551
2,333	2,378	2,378	2,286	2,286	2,421	2,421	2,286	2,213	2,213	2,333
3,471	3,504	3,469	3,404	3,404	3,536	3,571	3,438	3,261	3,261	3,403
3,471	3,504	3,469	3,404	3,404	3,536	3,571	3,438	3,261	3,261	3,403
3,471	3,504	3,469	3,404	3,404	3,536	3,571	3,438	3,261	3,261	3,403
4,671	4,671	4,609	4,609	4,609	4,671	4,738	4,671	4,396	4,396	4,551
3,471	3,504	3,469	3,404	3,404	3,536	3,571	3,438	3,261	3,261	3,403
3,471	3,504	3,469	3,404	3,404	3,536	3,571	3,438	3,261	3,261	3,403
4,671	4,671	4,609	4,609	4,609	4,671	4,738	4,671	4,396	4,396	4,551
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
3,471	3,504	3,469	3,404	3,404	3,536	3,571	3,438	3,261	3,261	3,403
2,333	2,378	2,378	2,286	2,286	2,421	2,421	2,286	2,213	2,213	2,333
3,471	3,504	3,469	3,404	3,404	3,536	3,571	3,438	3,261	3,261	3,403
2,333	2,378	2,378	2,286	2,286	2,421	2,421	2,286	2,213	2,213	2,333
4,671	4,671	4,609	4,609	4,609	4,671	4,738	4,671	4,396	4,396	4,551
2,333	2,378	2,378	2,286	2,286	2,421	2,421	2,286	2,213	2,213	2,333
3,471	3,504	3,469	3,404	3,404	3,536	3,571	3,438	3,261	3,261	3,403
4,671	4,671	4,609	4,609	4,609	4,671	4,738	4,671	4,396	4,396	4,551
4,671	4,671	4,609	4,609	4,609	4,671	4,738	4,671	4,396	4,396	4,551
3,471	2,378	4,609	3,404	2,286	2,421	2,421	3,438	1,000	1,000	2,333
2,333	2,378	2,378	2,286	2,286	2,421	2,421	2,286	2,213	2,213	2,333
2,333	2,378	2,378	2,286	2,286	2,421	2,421	2,286	2,213	2,213	2,333
2,333	2,378	2,378	2,286	2,286	2,421	2,421	2,286	2,213	2,213	2,333
3,471	3,504	3,469	3,404	3,404	3,536	3,571	3,438	3,261	3,261	3,403
2,333	2,378	2,378	3,404	2,286	2,421	2,421	2,286	2,213	2,213	2,333
4,671	4,671	4,609	4,609	4,609	4,671	4,738	4,671	4,396	4,396	4,551
3,471	3,504	3,469	3,404	3,404	3,536	3,571	3,438	3,261	3,261	3,403
3,471	3,504	3,469	3,404	3,404	3,536	3,571	3,438	3,261	3,261	3,403
2,333	2,378	2,378	2,286	2,286	2,421	2,421	2,286	2,213	2,213	2,333
4,671	4,671	4,609	4,609	4,609	4,671	4,738	4,671	4,396	4,396	4,551
2,333	2,378	2,378	2,286	2,286	2,421	2,421	2,286	2,213	2,213	2,333
3,471	3,504	3,469	3,404	3,404	3,536	3,571	3,438	3,261	3,261	3,403
3,471	3,504	3,469	3,404	3,404	2,421	2,421	3,438	3,261	3,261	4,551
3,471	3,504	3,469	3,404	3,404	2,421	3,571	3,438	3,261	3,261	3,403
2,333	2,378	2,378	2,286	4,609	3,536	2,421	3,438	2,213	2,213	4,551
2,333	2,378	2,378	2,286	3,404	3,536	3,571	2,286	2,213	2,213	2,333
4,671	4,671	4,609	4,609	4,609	4,671	2,421	4,671	4,396	4,396	4,551

Skor Hasil Kuesioner Pembagian Kerja (X2)

[illegible]



Successive Interval																		
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19
3,471	3,469	4,609	2,378	3,571	2,378	3,404	4,609	2,378	3,571	3,438	2,213	2,213	3,403	3,504	3,437	3,438	3,404	3,504
3,471	3,469	3,469	3,436	3,571	3,504	3,404	3,469	3,436	3,571	3,438	3,261	3,261	3,403	3,504	3,437	3,438	3,404	3,504
4,671	4,609	4,609	2,378	4,738	4,671	4,609	4,609	2,378	4,738	4,671	4,396	4,396	4,551	4,671	4,609	4,671	4,609	4,671
2,333	2,378	2,378	2,378	2,421	2,378	2,286	2,378	2,378	2,421	2,286	2,213	2,213	2,333	2,378	2,333	2,286	2,286	2,378
3,471	3,469	3,469	4,551	3,571	3,504	3,404	3,469	4,551	3,571	3,438	3,261	3,261	3,403	3,504	3,437	3,438	3,404	3,504
3,471	3,469	3,469	3,436	3,571	3,504	3,404	3,469	3,436	3,571	3,438	3,261	3,261	3,403	3,504	3,437	3,438	3,404	3,504
3,471	3,469	3,469	3,436	3,571	3,504	3,404	3,469	3,436	3,571	3,438	3,261	3,261	3,403	3,504	3,437	3,438	3,404	3,504
4,671	4,609	4,609	2,378	4,738	4,671	4,609	4,609	2,378	4,738	4,671	4,396	4,396	4,551	4,671	4,609	4,671	4,609	4,671
3,471	3,469	3,469	4,551	3,571	3,504	3,404	3,469	4,551	3,571	3,438	3,261	3,261	3,403	3,504	3,437	3,438	3,404	3,504
1,000	1,000	1,000	2,378	1,000	1,000	1,000	1,000	2,378	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
3,471	3,469	3,469	3,436	3,571	3,504	3,404	3,469	3,436	3,571	3,438	3,261	3,261	3,403	3,504	3,437	3,438	3,404	3,504
2,333	2,378	2,378	4,551	2,421	2,378	2,286	2,378	4,551	2,421	2,286	2,213	2,213	2,333	2,378	2,333	2,286	2,286	2,378
3,471	3,469	3,469	3,436	3,571	3,504	3,404	3,469	3,436	3,571	3,438	3,261	3,261	3,403	3,504	3,437	3,438	3,404	3,504
2,333	2,378	2,378	1,000	2,421	2,378	2,286	2,378	1,000	2,421	2,286	2,213	2,213	2,333	2,378	2,333	2,286	2,286	2,378
4,671	4,609	4,609	3,436	4,738	4,671	4,609	4,609	3,436	4,738	4,671	4,396	4,396	4,551	4,671	4,609	4,671	4,609	4,671
2,333	2,378	2,378	2,378	2,421	2,378	2,286	2,378	2,378	2,421	2,286	2,213	2,213	2,333	2,378	2,333	2,286	2,286	2,378
3,471	3,469	3,469	2,378	3,571	3,504	3,404	3,469	2,378	3,571	3,438	3,261	3,261	3,403	3,504	3,437	3,438	3,404	3,504
4,671	4,609	4,609	3,436	4,738	4,671	4,609	4,609	3,436	4,738	4,671	4,396	4,396	4,551	4,671	4,609	4,671	4,609	4,671
4,671	4,609	4,609	4,551	4,738	4,671	4,609	4,609	4,551	4,738	4,671	4,396	4,396	4,551	4,671	4,609	4,671	4,609	4,671
3,471	2,378	2,378	4,551	2,421	3,504	3,404	2,378	4,551	2,421	3,438	1,000	1,000	2,333	2,378	4,609	3,438	2,286	2,378
2,333	2,378	2,378	3,436	2,421	2,378	2,286	2,378	3,436	2,421	2,286	2,213	2,213	2,333	2,378	2,333	2,286	2,286	2,378
2,333	2,378	2,378	2,378	2,421	2,378	2,286	2,378	2,378	2,421	2,286	2,213	2,213	2,333	2,378	2,333	2,286	2,286	2,378
2,333	2,378	2,378	3,436	2,421	2,378	2,286	2,378	3,436	2,421	2,286	2,213	2,213	2,333	2,378	2,333	2,286	2,286	2,378
3,471	3,469	3,469	2,378	3,571	3,504	3,404	3,469	2,378	3,571	3,438	3,261	3,261	3,403	3,504	3,437	3,438	3,404	3,504
2,333	2,378	2,378	3,436	2,421	2,378	2,286	2,378	3,436	2,421	2,286	2,213	2,213	2,333	2,378	2,333	3,438	2,286	2,378
4,671	4,609	4,609	4,551	4,738	4,671	4,609	4,609	4,551	4,738	4,671	4,396	4,396	4,551	4,671	4,609	4,671	4,609	4,671
3,471	3,469	3,469	4,551	3,571	3,504	3,404	3,469	4,551	3,571	3,438	3,261	3,261	3,403	3,504	3,437	3,438	3,404	3,504
3,471	3,469	3,469	3,436	3,571	3,504	3,404	3,469	3,436	3,571	3,438	3,261	3,261	3,403	3,504	3,437	3,438	3,404	3,504
2,333	2,378	2,378	2,378	2,421	2,378	2,286	2,378	2,378	2,421	2,286	2,213	2,213	2,333	2,378	2,333	2,286	2,286	2,378
4,671	4,609	4,609	4,551	4,738	4,671	4,609	4,609	4,551	4,738	4,671	4,396	4,396	4,551	4,671	4,609	4,671	4,609	4,671
2,333	4,609	2,378	2,378	2,421	2,378	2,286	2,378	2,378	2,421	2,286	2,213	2,213	2,333	2,378	2,333	2,286	2,286	2,378
3,471	2,378	3,469	4,551	3,571	3,504	3,404	3,469	4,551	3,571	3,438	3,261	3,261	3,403	3,504	3,437	3,438	3,404	3,504
3,471	3,469	3,469	4,551	2,421	3,504	3,404	3,469	4,551	2,421	3,438	3,261	3,261	4,551	3,504	3,437	3,438	3,404	2,378
3,471	2,378	3,469	3,436	3,571	3,504	3,404	3,469	3,436	3,571	3,438	3,261	3,261	3,403	3,504	3,437	3,438	3,404	2,378
2,333	2,378	2,378	2,378	2,421	2,378	4,609	2,378	2,378	2,421	3,438	2,213	2,213	4,551	2,378	2,333	2,286	4,609	3,504
2,333	3,469	2,378	3,436	3,571	2,378	2,286	2,378	3,436	3,571	2,286	2,213	2,213	2,333	2,378	2,333	2,286	3,404	3,504
4,671	4,609	4,609	3,436	2,421	4,671	4,609	4,609	3,436	2,421	4,671	4,396	4,396	4,551	4,671	4,609	4,671	4,609	4,671

[illegible]

No. Resp	Lingkungan Kerja (X3)																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Jml
1	4	4	5	3	4	3	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4	69
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	84
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	75
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
8	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	84
9	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	75
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
11	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	84
12	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	75
13	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	39
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
15	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	60
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
17	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	51
18	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	87
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
20	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	69
21	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	87
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
23	4	3	3	5	3	4	4	3	5	3	4	4	4	3	5	3	4	3	67
24	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	57
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
26	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	57
27	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	69
28	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	58
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
30	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	75
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
32	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
33	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87
34	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
35	4	4	4	5	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	73
36	4	4	3	5	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	70
37	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	5	59
39	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	63
40	5	5	5	4	3	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	80
Total	155	155	153	156	152	152	149	155	156	152	156	154	157	155	156	152	155	157	2777
s <sup>2</sup>	0,625	0,625	0,712	0,708	0,626	0,728	0,769	0,676	0,708	0,626	0,605	0,644	0,635	0,676	0,708	0,626	0,625	0,635	11,956
r hit	0,973	0,920	0,913	0,464	0,904	0,867	0,802	0,940	0,464	0,904	0,960	0,960	0,910	0,940	0,464	0,904	0,943	0,900	15,131
r tab	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	
Kep	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	150,712

Successive Detail							
Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	2,000	1,000	0,025	0,025	0,058	-1,960	1,000
	3,000	12,000	0,300	0,325	0,360	-0,454	2,333
	4,000	18,000	0,450	0,775	0,300	0,755	3,471
	5,000	9,000	0,225	1,000	0,000		4,671
2,000	2,000	1,000	0,025	0,025	0,058	-1,960	1,000
	3,000	12,000	0,300	0,325	0,360	-0,454	2,333
	4,000	18,000	0,450	0,775	0,300	0,755	3,471
	5,000	9,000	0,225	1,000	0,000		4,671
3,000	2,000	1,000	0,025	0,025	0,058	-1,960	1,000
	3,000	15,000	0,375	0,400	0,386	-0,253	2,463
	4,000	14,000	0,350	0,750	0,318	0,674	3,534
	5,000	10,000	0,250	1,000	0,000		4,609
4,000	2,000	1,000	0,025	0,025	0,058	-1,960	1,000
	3,000	13,000	0,325	0,350	0,370	-0,385	2,378
	4,000	15,000	0,375	0,725	0,334	0,598	3,436
	5,000	11,000	0,275	1,000	0,000		4,551
5,000	2,000	1,000	0,025	0,025	0,058	-1,960	1,000
	3,000	14,000	0,350	0,375	0,379	-0,319	2,421
	4,000	17,000	0,425	0,800	0,280	0,842	3,571
	5,000	8,000	0,200	1,000	0,000		4,738
6,000	2,000	2,000	0,050	0,050	0,103	-1,645	1,000
	3,000	13,000	0,325	0,375	0,379	-0,319	2,213
	4,000	16,000	0,400	0,775	0,300	0,755	3,261
	5,000	9,000	0,225	1,000	0,000		4,396
7,000	2,000	4,000	0,100	0,100	0,175	-1,282	1,000
	3,000	10,000	0,250	0,350	0,370	-0,385	1,975
	4,000	19,000	0,475	0,825	0,258	0,935	2,992
	5,000	7,000	0,175	1,000	0,000		4,228
8,000	2,000	1,000	0,025	0,025	0,058	-1,960	1,000
	3,000	13,000	0,325	0,350	0,370	-0,385	2,378
	4,000	16,000	0,400	0,750	0,318	0,674	3,469
	5,000	10,000	0,250	1,000	0,000		4,609
9,000	2,000	1,000	0,025	0,025	0,058	-1,960	1,000
	3,000	13,000	0,325	0,350	0,370	-0,385	2,378
	4,000	15,000	0,375	0,725	0,334	0,598	3,436
	5,000	11,000	0,275	1,000	0,000		4,551
10,000	2,000	1,000	0,025	0,025	0,058	-1,960	1,000
	3,000	14,000	0,350	0,375	0,379	-0,319	2,421
	4,000	17,000	0,425	0,800	0,280	0,842	3,571
	5,000	8,000	0,200	1,000	0,000		4,738
11,000	2,000	1,000	0,025	0,025	0,058	-1,960	1,000
	3,000	11,000	0,275	0,300	0,348	-0,524	2,286
	4,000	19,000	0,475	0,775	0,300	0,755	3,438
	5,000	9,000	0,225	1,000	0,000		4,671
12,000	2,000	1,000	0,025	0,025	0,058	-1,960	1,000
	3,000	13,000	0,325	0,350	0,370	-0,385	2,378
	4,000	17,000	0,425	0,775	0,300	0,755	3,504
	5,000	9,000	0,225	1,000	0,000		4,671
13,000	2,000	1,000	0,025	0,025	0,058	-1,960	1,000
	3,000	11,000	0,275	0,300	0,348	-0,524	2,286
	4,000	18,000	0,450	0,750	0,318	0,674	3,404
	5,000	10,000	0,250	1,000	0,000		4,609
14,000	2,000	1,000	0,025	0,025	0,058	-1,960	1,000
	3,000	13,000	0,325	0,350	0,370	-0,385	2,378
	4,000	16,000	0,400	0,750	0,318	0,674	3,469
	5,000	10,000	0,250	1,000	0,000		4,609
15,000	2,000	1,000	0,025	0,025	0,058	-1,960	1,000
	3,000	13,000	0,325	0,350	0,370	-0,385	2,378
	4,000	15,000	0,375	0,725	0,334	0,598	3,436
	5,000	11,000	0,275	1,000	0,000		4,551
16,000	2,000	1,000	0,025	0,025	0,058	-1,960	1,000
	3,000	14,000	0,350	0,375	0,379	-0,319	2,421
	4,000	17,000	0,425	0,800	0,280	0,842	3,571
	5,000	8,000	0,200	1,000	0,000		4,738
17,000	2,000	1,000	0,025	0,025	0,058	-1,960	1,000
	3,000	12,000	0,300	0,325	0,360	-0,454	2,333
	4,000	18,000	0,450	0,775	0,300	0,755	3,471
	5,000	9,000	0,225	1,000	0,000		4,671
18,000	2,000	1,000	0,025	0,025	0,058	-1,960	1,000
	3,000	11,000	0,275	0,300	0,348	-0,524	2,286
	4,000	18,000	0,450	0,750	0,318	0,674	3,404
	5,000	10,000	0,250	1,000	0,000		4,609

Successive Interval																	
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18
3,471	3,471	4,609	2,378	3,571	2,213	2,992	4,609	2,378	3,571	3,438	2,378	3,404	4,609	2,378	3,571	2,333	3,404
3,471	3,471	3,534	3,436	3,571	3,261	2,992	3,469	3,436	3,571	3,438	3,504	3,404	3,469	3,436	3,571	3,471	3,404
4,671	4,671	4,609	2,378	4,738	4,396	4,228	4,609	2,378	4,738	4,671	4,671	4,609	4,609	2,378	4,738	4,671	4,609
2,333	2,333	2,463	2,378	2,421	2,213	1,975	2,378	2,378	2,421	2,286	2,378	2,286	2,378	2,378	2,421	2,333	2,286
3,471	3,471	3,534	4,551	3,571	3,261	2,992	3,469	4,551	3,571	3,438	3,504	3,404	3,469	4,551	3,571	3,471	3,404
3,471	3,471	3,534	3,436	3,571	3,261	2,992	3,469	3,436	3,571	3,438	3,504	3,404	3,469	3,436	3,571	3,471	3,404
3,471	3,471	3,534	3,436	3,571	3,261	2,992	3,469	3,436	3,571	3,438	3,504	3,404	3,469	3,436	3,571	3,471	3,404
4,671	4,671	4,609	2,378	4,738	4,396	4,228	4,609	2,378	4,738	4,671	4,671	4,609	4,609	2,378	4,738	4,671	4,609
3,471	3,471	3,534	4,551	3,571	3,261	2,992	3,469	4,551	3,571	3,438	3,504	3,404	3,469	4,551	3,571	3,471	3,404
3,471	3,471	3,534	3,436	3,571	3,261	2,992	3,469	3,436	3,571	3,438	3,504	3,404	3,469	3,436	3,571	3,471	3,404
4,671	4,671	4,609	2,378	4,738	4,396	4,228	4,609	2,378	4,738	4,671	4,671	4,609	4,609	2,378	4,738	4,671	4,609
3,471	3,471	3,534	4,551	3,571	3,261	2,992	3,469	4,551	3,571	3,438	3,504	3,404	3,469	4,551	3,571	3,471	3,404
3,471	3,471	3,534	3,436	3,571	3,261	2,992	3,469	3,436	3,571	3,438	3,504	3,404	3,469	3,436	3,571	3,471	3,404
4,671	4,671	4,609	2,378	4,738	4,396	4,228	4,609	2,378	4,738	4,671	4,671	4,609	4,609	2,378	4,738	4,671	4,609
3,471	3,471	3,534	4,551	3,571	3,261	2,992	3,469	4,551	3,571	3,438	3,504	3,404	3,469	4,551	3,571	3,471	3,404
1,000	1,000	1,000	2,378	1,000	1,000	1,000	1,000	2,378	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,378	1,000	1,000	1,000
3,471	3,471	3,534	3,436	3,571	3,261	2,992	3,469	3,436	3,571	3,438	3,504	3,404	3,469	3,436	3,571	3,471	3,404
2,333	2,333	2,463	4,551	2,421	2,213	1,975	2,378	4,551	2,421	2,286	2,378	2,286	2,378	4,551	2,421	2,333	2,286
3,471	3,471	3,534	3,436	3,571	3,261	2,992	3,469	3,436	3,571	3,438	3,504	3,404	3,469	3,436	3,571	3,471	3,404
2,333	2,333	2,463	1,000	2,421	2,213	1,975	2,378	1,000	2,421	2,286	2,378	2,286	2,378	1,000	2,421	2,333	2,286
4,671	4,671	4,609	3,436	4,738	4,396	4,228	4,609	3,436	4,738	4,671	4,671	4,609	4,609	3,436	4,738	4,671	4,609
2,333	2,333	2,463	2,378	2,421	2,213	1,975	2,378	2,378	2,421	2,286	2,378	2,286	2,378	2,378	2,421	2,333	2,286
3,471	3,471	3,534	2,378	3,571	3,261	2,992	3,469	2,378	3,571	3,438	3,504	3,404	3,469	2,378	3,571	3,471	3,404
4,671	4,671	4,609	3,436	4,738	4,396	4,228	4,609	3,436	4,738	4,671	4,671	4,609	4,609	3,436	4,738	4,671	4,609
4,671	4,671	4,609	4,551	4,738	4,396	4,228	4,609	4,551	4,738	4,671	4,671	4,609	4,609	4,551	4,738	4,671	4,609
3,471	2,333	2,463	4,551	2,421	3,261	2,992	2,378	4,551	2,421	3,438	3,504	3,404	2,378	4,551	2,421	3,471	2,286
2,333	2,333	2,463	3,436	2,421	2,213	1,975	2,378	3,436	2,421	2,286	2,378	2,286	2,378	3,436	2,421	2,333	2,286
2,333	2,333	2,463	2,378	2,421	2,213	1,975	2,378	2,378	2,421	2,286	2,378	2,286	2,378	2,378	2,421	2,333	2,286
2,333	2,333	2,463	3,436	2,421	2,213	1,975	2,378	3,436	2,421	2,286	2,378	2,286	2,378	3,436	2,421	2,333	2,286
3,471	3,471	3,534	2,378	3,571	3,261	2,992	3,469	2,378	3,571	3,438	3,504	3,404	3,469	2,378	3,571	3,471	3,404
2,333	2,333	2,463	3,436	2,421	2,213	1,975	2,378	3,436	2,421	2,286	2,378	2,286	2,378	3,436	2,421	3,471	2,286
4,671	4,671	4,609	4,551	4,738	4,396	4,228	4,609	4,551	4,738	4,671	4,671	4,609	4,609	4,551	4,738	4,671	4,609
3,471	3,471	3,534	4,551	3,571	3,261	2,992	3,469	4,551	3,571	3,438	3,504	3,404	3,469	4,551	3,571	3,471	3,404
3,471	3,471	3,534	3,436	3,571	3,261	2,992	3,469	3,436	3,571	3,438	3,504	3,404	3,469	3,436	3,571	3,471	3,404
2,333	2,333	2,463	2,378	2,421	2,213	1,000	2,378	2,378	2,421	2,286	2,378	2,286	2,378	2,378	2,421	2,333	2,286
4,671	4,671	4,609	4,551	4,738	4,396	1,000	4,609	4,551	4,738	4,671	4,671	4,609	4,609	4,551	4,738	4,671	4,609
2,333	3,471	2,463	2,378	2,421	2,213	1,000	2,378	2,378	2,421	2,286	2,378	2,286	2,378	2,378	2,421	2,333	2,286
3,471	3,471	3,534	4,551	3,571	1,000	2,992	3,469	4,551	3,571	3,438	3,504	3,404	3,469	4,551	3,571	3,471	3,404
3,471	3,471	2,463	4,551	2,421	2,213	2,992	3,469	4,551	2,421	3,438	3,504	3,404	3,469	4,551	2,421	3,471	3,404
3,471	2,333	2,463	3,436	3,571	3,261	2,992	3,469	3,436	3,571	3,438	3,504	3,404	3,469	3,436	3,571	3,471	3,404
2,333	2,333	2,463	2,378	2,421	2,213	1,975	2,378	2,378	2,421	3,438	2,378	4,609	2,378	2,378	2,421	2,333	4,609
2,333	3,471	2,463	3,436	3,571	3,261	1,975	2,378	3,436	3,571	2,286	2,378	2,286	2,378	3,436	3,571	2,333	3,404
4,671	4,671	4,609	3,436	2,421	4,396	2,992	4,609	3,436	2,421	4,671	4,671	4,609	4,609	3,436	2,421	4,671	4,609

LAMPIRAN HASIL SPSS

Notes

Output Created

Comments

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KinerjaY	63,03	6,647	40
P1thnKerjaX1	44,35	4,475	40
PembgnKerjaX2	69,38	7,977	40
LingKerjaX3	66,15	6,351	40

Correlations

	KinerjaY	P1thnKerjaX1	PembgnKerjaX2	LingKerjaX3
Pearson Correlation	KinerjaY	1,000	,860	,785
	P1thnKerjaX1	,860	1,000	,832
	PembgnKerjaX2	,785	,832	1,000
	LingKerjaX3	,674	,756	,678
Sig. (1-tailed)	KinerjaY	,000	,000	,000
	P1thnKerjaX1	,000	,000	,000
	PembgnKerjaX2	,000	,000	,000
	LingKerjaX3	,000	,000	,000
N	KinerjaY	40	40	40
	P1thnKerjaX1	40	40	40
	PembgnKerjaX2	40	40	40
	LingKerjaX3	40	40	40

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LingKerjaX3, PembgnKerjaX2, P1thnKerjaX1		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	,869 <sup>a</sup>	,756	,735	3,420	,756	37,105	3	36	,000	1,678

a. Predictors: (Constant), LingKerjaX3, PembgnKerjaX2, P1thnKerjaX1

b. Dependent Variable: KinerjaY

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1301,924	3	433,975	37,105	,000 <sup>a</sup>
	Residual	421,051	36	11,696		
	Total	1722,975	39			

a. Predictors: (Constant), LingKerjaX3, PembgnKerjaX2, P1thnKerjaX1

b. Dependent Variable: KinerjaY

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,145	5,978			,861	,395	-6,979	17,270		
	P1thnKerjaX1	,970	,250	,653		3,880	,000	,463	1,478	,239	4,178
	PembgnKerjaX2	,184	,125	,221		1,476	,149	-,069	,438	,302	3,315
	LingKerjaX3	,031	,133	,029		,232	,816	-,239	,300	,421	2,376

a. Dependent Variable: KinerjaY

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	P1thnKerjaX1	PembgnKerjaX2	LingKerjaX3
1	1	3,988	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,007	23,825	,77	,03	,14	,00
	3	,003	35,474	,22	,00	,32	,77
	4	,002	49,592	,00	,97	,54	,23

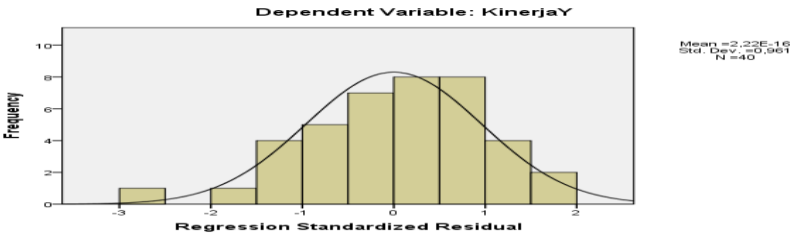
a. Dependent Variable: KinerjaY

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	51,08	76,01	63,02	5,778	40
Std. Predicted Value	-2,068	2,247	,000	1,000	40
Standard Error of Predicted Value	,638	1,765	1,044	,295	40
Adjusted Predicted Value	50,19	75,24	63,10	5,791	40
Residual	-8,950	5,556	,000	3,286	40
Std. Residual	-2,617	1,625	,000	,961	40
Stud. Residual	-3,055	1,731	-,010	1,037	40
Deleted Residual	-12,201	6,595	-,073	3,643	40
Stud. Deleted Residual	-3,501	1,793	-,020	1,091	40
Mahal. Distance	,381	9,416	2,925	2,184	40
Cook's Distance	,000	,848	,046	,137	40
Centered Leverage Value	,010	,241	,075	,056	40

a. Dependent Variable: KinerjaY

Histogram



Scatterplot

